Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 150 de 2015

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA CIDESOL S.A (DIARIO LA JUVENTUD)
ver exposición

SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL MAR Y AFINES (SUNTMA)
ver exposición

UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL METAL Y RAMAS AFINES (UNTMRA)
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 15 de julio de 2015

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Fernando Amado, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Carlos Coitiño, Claudia De los Santos, Wilson Ezquerra, Benjamin Irazabal y Gerardo Núñez.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Carlos Pérez.

ASISTEN: Señor Representante Carlos Reutor.

INVITADOS: Por la empresa CIDESOL S.A. (Diario La Juventud), señores Miguel Beloqui, Director; Camilo Barzi, Silvana Dogrham, Alejandro Jorysz, y doctora Valeria Pérez Rosas, asesora legal.

Por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA), señores José Franco, Presidente; Francisco Amaro, Secretario General y Manuel Redin, Secretario de Organización, y por la filial Colonia, señores Fabricio Castiglioni, Secretario General; Guillermo Moreira, de la Comisión de Embarque, y Gastón Cedres, Secretario de Prensa y Propaganda.

Por la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA), señores Juan Murchio, Presidente; Danilo Dárdano, Secretario de Industria; Pedro

Astapenco y Javier Eijo.

PROSECRETARIO: Señor Francisco J. Ortiz.

SEÑOR PRESIDENTE (Fernando Amado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el honor de recibir a una delegación de Cidesol S.A., (Impresora del diario La Juventud), integrada por su Director, el señor Miguel Beloqui; la asesora legal, doctora Valeria Pérez Rosas; la señora Silvana Dogrham y los señores Camilo Barzi y Alejandro Jorysz.

Esta comisión recibió a una delegación del Sindicato de Artes Gráficas, quienes formularon una serie de denuncias acerca de la situación laboral en ese lugar de trabajo. Hemos remitido a la empresa la versión taquigráfica, a fin de que tuvieran conocimiento de las distintas denuncias planteadas. Cuando alguna delegación plantea denuncias, es de estilo de esta comisión recibir a la contraparte; es la gimnasia habitual que realizamos. Nosotros no dictamos sentencia; simplemente somos un resorte parlamentario que intenta ayudar para generar espacios de diálogos cuando hay problemas y también una caja de resonancia para quienes viven dificultades en el ámbito laboral y encuentran en esta comisión un lugar donde poder plantear sus problemas.

Con gusto, les cedemos la palabra.

SEÑORA PÉREZ ROSAS (Valeria).- Soy abogada de la empresa.

En primer lugar, agradecemos la invitación para poder exponer nuestro punto de vista.

Básicamente, voy a hacer una síntesis de las instancias judiciales en las que hemos intervenido a raíz de este suceso. Sin perjuicio de la narración de los hechos que va a realizar el representante de la empresa aquí presente -también vamos a contar con la narración de algunos testigos que participaron en los hechos-, me gustaría sintetizar los fundamentos legales y jurídicos que se han manejado en el proceso judicial, así como las instancias ante la Dinatra que, a nuestro entender, fundamentan la decisión que adoptó la empresa con respecto a la señora Loreley Corbo.

Lo primero que queremos destacar es que en este caso no ha existido ningún desacato a un fallo judicial, por la sencilla razón que la sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo no está firme. En efecto, hubo un proceso judicial con dos sentencias contradictorias. La sentencia de primera instancia no hizo lugar a la pretensión de reinstalación y, la de segunda instancia, revocó a la de primera instancia. Por tanto, la empresa, totalmente asistida de derecho, y cumpliendo los requisitos exigidos legalmente, interpuso el recurso de casación el 4 de junio de este año, el que además fue admitido por el Tribunal de Apelaciones -la regularidad del recurso en esa primera instancia, que es el control de admisibilidad por el Tribunal de Apelaciones se franqueó- y el asunto actualmente se encuentra a estudio de la Suprema Corte de Justicia. Esto es lo primero que nos gustaría aclarar por lo que se ha manifestado por parte de la delegación sindical en el sentido de que no había de nuestra parte un acatamiento de una decisión judicial.

En primer lugar, queremos manifestar que no es correcto lo que maneja la delegación sindical respecto a que es dudosa la admisibilidad del recurso de casación. Para la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia es admisible el recurso de casación en este tipo de procesos. Por lo tanto, no hay nada ilegítimo en el proceder de la empresa que ha articulado sus defensas e interpuesto los correspondientes recursos en un todo de acuerdo a la ley.

En segundo término, queremos rechazar enfáticamente en esta oportunidad, así como lo hemos hecho en la instancia judicial y ante la Dinatra, cualquier imputación respecto a represión o prácticas antisindicales de la empresa. Tal como manifestamos al contestar la demanda que planteó en el proceso judicial la señora Corbo, en donde además proporcionamos abundantes pruebas en tal sentido, el diario La Juventud siempre ha sido respetuoso del ejercicio de la libertad sindical así como de todos los derechos que asisten a los trabajadores,

pues es una empresa constituida por trabajadores que lejos de reprimir sus derechos, tiene como finalidad contribuir al logro pleno de los mismos.

En la empresa conviven trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, no existiendo discriminación ni diferencia en el trato propiciado por la empresa a unos y otros. Las acusaciones que se realizaron pues, antes en el proceso judicial y ahora ante esta comisión, son infundadas y expresadas con absoluta vaguedad. Se refieren a agresión verbal, a insultos, incluso a violencia física pero sin especificar concretamente en qué consisten y sin dar el más mínimo detalle de los supuestos sucesos que han acontecido. La empresa siempre ha permitido el ejercicio de la libertad sindical, habiéndose constituido en sindicato en el año 2004, el que sigue existiendo, sin que en este período extenso de más de diez años haya habido algún tipo de denuncia respecto a comportamiento antisindical. Durante este período solo dos trabajadores sindicalizados fueron despedidos durante los años 2013 y 2014 por cuestiones de reestructura o disciplinarias, desvinculaciones que fueron negociadas y acordadas con la intervención, justamente, de Loreley Corbo por el sindicato y la asesora del sindicato, doctora Isabel Cammarano, abonándose en todos los casos lo que por derecho correspondía.

Durante todos estos años han sido múltiples las tareas y actividades sindicales en las que han participado los trabajadores de Cidesol S.A., que fueron coordinadas por su sindicato, paros, acciones y medidas gremiales convocadas por el PIT-CNT, inclusive imprimiéndose muchos de sus afiches y volantes para tales actividades en la empresa Cidesol S.A.

La delegada Loreley Corbo, ha concurrido a las asambleas, incluso, a las correspondientes a la comisión directiva del Sindicato de Artes Gráficas, asistiendo a reuniones regulares todos los lunes y demás actividades relativas a esa función como concurrencias a audiencias en Montevideo y en el interior, donde hizo uso sin ninguna restricción al respecto por parte de la empresa de su licencia sindical de acuerdo a la ley y su reglamentación, siendo además la empresa especialmente flexible a la hora de requerirle una justificación para el uso de dicha licencias. Todo esto que estoy manifestando fue profusamente probado en el proceso judicial donde los testigos de ambas partes corroboraron todos estos extremos.

En ninguna de las declaraciones del expediente que hemos remitido a esta comisión existe alguna alusión de restricciones sindicales, más allá de esas manifestaciones vagas que manifesté.

También rechazamos absolutamente las imputaciones que realiza Loreley Corbo que refieren a la existencia de conductas discriminatorias u hostiles de cualquier tipo respecto a los trabajadores afiliados. Específicamente y respecto al caso concreto de la delegada Loreley Corbo, rechazamos que su despido obedezca a razones sindicales, sino que el mismo obedece al episodio de inconducta severa e inadmisible que será narrado por el señor Miguel Beloqui aquí presente, y por la víctima de esa situación -también aquí presente-, señor Alejandro Jorysz.

Ese episodio, además, fue reconocido por la propia señora Loreley Corbo ante la Dinatra y esta comisión en la que refiere, justamente, que hubo intercambios de insultos. Más allá de que luego se va a explicar acá, cabe señalar que tanto los insultos como las provocaciones partieron de ella.

Las imputaciones de la señora Loreley Corbo al respecto son vagas en el momento de plantear la demanda y también en su intervención en esta comisión. No especifica ni antes ni ahora concretamente cuáles fueron los hechos constitutivos de persecución sindical. Refiere simplemente, tanto durante el proceso judicial como en esta oportunidad, a la reunión mantenida el 12 de marzo de 2015 con el señor Miguel Beloqui, en la cual supuestamente se habrían planteado una serie de reivindicaciones, pero esta reunión fue simplemente una más de las tantas que han existido y existen en la empresa para pretender encontrar en forma consensuada una solución a la difícil situación financiera que anualmente atraviesa la empresa durante los meses de febrero y marzo que, en ocasiones, trae aparejado algún atraso en el pago de los salarios, sin poseer la misma algún contenido especial ni reivindicación sindical concreta.

Queremos resaltar que tampoco se aclara concretamente por el sindicato ni antes ni durante esta comparecencia cuál fue el supuesto planteo realizado en esa reunión. En esta comisión se refieren a que hubo un planteo pero no se dice cuál fue el que estaba en trámite en esa reunión.

Reiteramos que fue una reunión en la que se trató el pago de los viernes. Queremos resaltar que los atrasos no eran de más de un par de días. Además, debe tenerse en cuenta el beneficio que implica para los trabajadores

este pago fraccionado en forma semanal del salario y el esfuerzo que significa para la empresa, sobre todo, en los meses de febrero y marzo de cada año.

Por lo tanto, el despido obedeció a la conducta de la señora Corbo, quien ya venía desplegando un ilegítimo acoso en perjuicio de los trabajadores no sindicalizados mediante insultos y relegándolos, llegando a situaciones extremas en las que se les negó el saludo y el diálogo. Este hecho fue reconocido por la señora en la demanda, donde manifiesta haber optado por evitar todo contacto, desde el saludo al mínimo diálogo; esto también está probado en el expediente judicial. Estas conductas contrarían las más elementales normas de convivencia, buena fe y respeto que deben existir en un ambiente laboral. Se trata de una conducta absolutamente ilícita y reprochable, máxime si tomamos en cuenta su calidad de delegada sindical.

Este comportamiento ilegítimo alcanzó su máxima expresión en el suceso ocurrido con el trabajador Jorysz -aquí presente-, quien fue víctima de acoso laboral y conducta discriminatoria por parte de Loreley Corbo. Estos hechos fueron reconocidos por ella en la reunión mantenida con el director de la empresa, el señor Beloqui. Al día siguiente del suceso, admitió haberse extralimitado. Ahora, pretende tergiversar los hechos para justificar su inadecuada actitud.

Toda esta situación, que provocó en el trabajador en cuestión severos daños desde el punto de vista físico y moral, fue denunciada por él ante la Inspección General del Trabajo. Actualmente, se encuentra en trámite en dicha Inspección una denuncia de acoso laboral planteada por el trabajador.

Entonces, la decisión de la empresa fue tomada por los motivos aludidos y es avalada por la normativa nacional e internacional. Me refiero, por ejemplo, a los Convenios Internacionales de Trabajo 144, 148 y 161 -ratificados por Uruguay- y a la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Estas normas obligan al empleador a velar por que todos sus trabajadores ejerzan sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental.

El despido de la trabajadora obedeció a causas vinculadas a sus conductas y encuadra en la hipótesis de causa razonable, prevista por la Ley Nº 17.940. Todos sabemos que esta ley no tiene por finalidad que el delegado sindical se ampare en tal calidad para incumplir el contrato de trabajo, otorgándole una inmunidad absoluta. Por el contrario, esta ley es amplia a efectos de permitir la justificación del despido cuando existan razones de conducta del trabajador, con la única limitante de que no sea algo caprichoso. Precisamente, eso fue lo que aconteció en este caso.

Todos estos extremos fueron plenamente acreditados en el proceso laboral.

Además, todos los testigos que declararon en la extensa audiencia celebrada en dicho proceso -los propuestos tanto por la actora como por la demandada- refieren claramente a que la causa del despido fue el incidente del 16 de marzo ocurrido con el señor Jorysz. Los únicos testigos presenciales son los trabajadores Graciela Santamaría y Camilo Barzi, aquí presente. Ellos declararon con detalle el lamentable episodio de ese día: la agresión de esta señora a otro trabajador y la provocación que ella realizó. La víctima del acoso, el señor Jorysz, narró el incidente en forma coincidente con los testigos presenciales. También declararon extrabajadores -una de ellas la señora Silvana Dogrham, aquí presente- que en su momento fueron víctimas de situaciones similares, al punto de tener que renunciar debido al acoso ejercido por la señora Corbo.

Por otra parte, en el expediente judicial todos los testigos refieren también a la tolerancia y al aliento de la empresa en el ejercicio de los derechos sindicales, y señalan que en el momento del despido no existía ninguna reivindicación específica en curso.

Queremos destacar que los trabajadores Javier Moreno y Pablo Blanco, quienes comparecieron ante esta comisión, no fueron testigos presenciales del suceso. Si bien en alguna parte de su exposición parecería que fueron testigos presenciales, lo cierto es que no lo fueron.

Por estos motivos, resulta acorde a derecho la sentencia de primera instancia, que relevó adecuadamente la probanza incorporada en esa extensa audiencia -donde declararon muchísimos testigos- y, sobre todo, la abundante prueba testimonial. Se entendió que existió justa causa para el despido, que no se configuró un despido antisindical y que quedaron probados el mal relacionamiento de la actora con los trabajadores no sindicalizados y las agresiones a un trabajador de la empresa.

Contrariamente, creemos que la sentencia de segunda instancia ha infringido la norma de derecho, razón por la cual interpusimos el recurso de casación, que fue admitido por el tribunal y que está a estudio de la Suprema Corte de Justicia.

La sentencia de segunda instancia expresa en forma errónea que la causal de exoneración invocada por nuestra parte fue la de notoria mala conducta. A partir de allí, realiza un análisis sobre la configuración de la causal, que entiende no justificada. Ahora bien, aun entendiendo nuestra parte la gravedad de la conducta que ameritaría el calificativo de notoriamente mala, no fue esa la causa esgrimida por la empresa. En el proceso judicial alegó la existencia de causa razonable vinculada a la conducta de la trabajadora, tal como expresa el artículo 2º de la Ley Nº 17.940, que establece que el despido debe guardar razonabilidad con el hecho acaecido y que no debe tener un móvil sindical.

Además, la sentencia de segunda instancia infringe las normas de valoración de la prueba, prescindiendo de todos los testigos propuestos por nuestra parte, simplemente porque no estaban sindicalizados, cuando son los únicos que presenciaron el episodio.

Todos estos errores del fallo de segunda instancia son los que pusimos de manifiesto en el recurso de casación, que se encuentra en trámite. Aclaro que vamos a dejarles copia del recurso, de nuestra contestación y de la sentencia en primera instancia.

Por tanto, no es cierto que se haya ganado el procedimiento judicial -como manifestó la asesora del sindicato- ni que exista desacato a la decisión judicial, como también se dijo en esta comisión. Como dijimos, la sentencia no está ejecutoriada. Nosotros interpusimos un recurso de casación, que está en trámite y cuya admisibilidad no solo no se encuentra en discusión sino que está reconocida por la jurisprudencia.

Debe estarse, entonces, a las resultas de este proceso judicial, no correspondiendo intervención de ningún otro órgano ni de ningún otro Poder. No corresponde intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -como se ha manifestado en esta comisión- para indagar sobre el cumplimiento o no de un fallo judicial, ya que ello violentaría el principio fundamental de nuestra democracia: la separación de Poderes.

Muchas gracias.

SEÑOR BELOQUI (Miguel).- En principio, quiero explicar que la intervención de la abogada responde a nuestra intención de dar respuesta a las dudas e interrogantes que quedaron planteadas en la reunión anterior.

Vamos a hacer nuestro planteo desde cero, porque esta es la primera oportunidad que tenemos de presentar nuestro enfoque sobre este problema. Hasta ahora nuestra actuación siempre ha sido en respuesta a las iniciativas del sindicato: nos citaron en dos ocasiones a concurrir a la Dinatra y también fuimos a los juicios que se procesaron en primera y en segunda instancia.

Antes de continuar, agradezco a la Comisión de Legislación de Trabajo de la Cámara de Representantes la invitación a concurrir a esta reunión para recibir nuestra opinión sobre la situación planteada por el SAG en la reunión del 16 de junio. Nos produce una gran motivación conocer el interés de la comisión por conocer nuestra opinión.

Hemos recibido y leído detenidamente la versión taquigráfica de la reunión de la comisión con el SAG. Por eso, consideramos fundamental proporcionarles nuestra opinión no solamente sobre los planteos del SAG sino también sobre los hechos acaecidos en nuestra empresa, muchos de los cuales no se han dado a conocer.

Con esa intención, y a efectos de aportar mayor objetividad y enriquecer la información, hemos pedido que nos acompañen algunos de los participantes e involucrados directamente en los hechos más relevantes de la situación que se vive en la imprenta Cidesol S.A.

A continuación voy a leer un resumen del primer relato de los hechos concretos que recibí directamente de la persona que desencadena esta situación: "Insultos racistas y amenazas de la delegada Loreley Corbo hacia el trabajador Alejandro Jorysz el día lunes 16 de marzo de 2015.- El pasado lunes 16 de marzo, cerca del mediodía, sucedió el episodio en cuestión. Yo no me encontraba en la imprenta, pero cuando llegué poco

después de las 15 horas, la señora delegada Loreley Corbo me pide para hablar porque había tenido una discusión grave con otro trabajador. De esa manera, con sus propias palabras, recibo el primer informe sobre los hechos. Según su relato, todo comienza cuando ella llega ese día a trabajar y al entrar en la recepción encuentra a Camilo en su escritorio, con el termo, y a Alejandro, que estaba sentado en otro escritorio, a su lado, hablando por teléfono y tomando un mate recién cebado. Loreley se enfurece e increpa inmediatamente a Camilo, diciéndole por qué no había 'obedecido' sus instrucciones de que Alejandro tenía prohibido tomar del mismo mate que toman los trabajadores. Esta 'prohibición' era desconocida para mí, pero ella me explica enseguida que lo acusa a Camilo 'porque a él sí ya se lo había dicho muchas veces', y a continuación le sigue reclamando a Camilo que entonces ahora ella 'tendría que lavar y desinfectar todo, el mate y la bombilla', porque 'el otro', Alejandro, había tomado del mate de los trabajadores.- Siguiendo con su relato, después de este primer intercambio en la recepción ella se fue para su lugar de trabajo y Alejandro subió al suyo, en el primer piso. Pero al poco tiempo Loreley observa que Alejandro volvió a bajar y me explica que 'ella se da cuenta' que venía con intenciones de agredirla 'porque la venía buscando', y entonces ella lo enfrenta, y me relata todos los insultos que usa contra él en ese momento, entre los cuales me reitera que le dijo varias veces 'judío mugriento', y me explica que se lo dice directamente y en la cara porque 'él era eso' y 'ella no le tenía miedo', y lo desafía a encontrarse en cualquier lugar en la calle, fuera del trabajo, donde lo puede enfrentar personalmente para tratarlo como se merece.- Finalmente, también me reconoce que ella era muy consciente de que su conducta la hacía merecedora de la sanción de despido. Pero me advierte que ella 'necesita el trabajo' y, desafiante, termina diciéndome: 'Vos sabrás lo que hacer'.- Loreley no mencionó en ningún momento ni una sola forma de agresión concreta, ningún acto agresivo de Alejandro. Por sus dichos, Alejandro no la golpeó, no la agarró, no le hizo ni siquiera un amague para asustarla, no la miró fijo... nada.- Por otra parte, ella no tenía ninguna lastimadura, ningún machucón, ni siquiera estaba asustada.- Por sus propios relatos, todo lo que se había dicho, y se había escuchado, fue dicho por ella, y Alejandro ni siquiera le pudo retrucar uno solo de sus propios insultos; ella no menciona en ningún momento ninguna palabra que él hubiera dicho.- Loreley no me expresó en ningún momento alguna idea de arrepentimiento, ni de lamentar lo sucedido, todo lo contrario; no tenía ninguna duda sobre lo correcto y totalmente justificado de su actuación".

Los testimonios de Alejandro Jorysz y Camilo Barazi pueden confirmar y ampliar los detalles de los agravios e insultos de Loreley, y por eso solicito que ellos continúen con sus relatos.

SEÑOR JORYSZ (Alejandro).- Es la primera vez que hablo fuera del ámbito de trabajo.

Dejé de trabajar en una empresa en la que me desempeñé durante cinco o seis años y hace más de un año y medio que me incorporé a la plantilla de Cidesol. Desde que ingresé a la empresa me relacioné normalmente con todos los trabajadores; inclusive, con Loreley Corbo, delegada sindical; más allá de algunos comentarios o actitudes, no tenía ningún motivo para tener problemas con ella.

Transcurridos más o menos seis meses de trabajo, sin ningún motivo ni desencadenante -leí la versión taquigráfica, donde se dice que a partir de cierto momento se corta el diálogo con nosotros; creo que dice que a partir de la lamentable muerte de un compañero de la imprenta- se cortó el diálogo. Loreley cortó el diálogo de un día para otro conmigo -el diálogo y el saludo-, aun estando vivo Pablo Moreno -es decir, no se corresponde con lo que dijo en esta Comisión-, pero no fue, como dijo acá, para evitar problemas que ya habían ocurrido. Ella no solo cortó el diálogo y el saludo, sino que comenzó un hostigamiento diario hacia mí, de todo tipo. En el testimonio que presenté, consta todo lo que viví durante un año, diariamente, porque no fue que cortó el diálogo y el saludo para evitar problemas y cada uno siguió su vida en la imprenta: yo conviví todos los días en el ambiente laboral con esa actitud. Para que yo pudiera desarrollar mi trabajo, era necesario que me comunicara con ella, y así se lo manifesté a la dirección de la imprenta en repetidas oportunidades; me plantearon que siempre evitara los problemas, que era conocido el temperamento de Loreley, pero que era su decisión, y que yo me dedicara a hacer mi trabajo. Es decir, yo tenía dos trabajos: mis tareas de vendedor y el de sortear todas las dificultades que me planteaba Loreley, no solo laborales, saboteando mi trabajo, sino también personales, al no hablarme. Yo fui agredido por ella todos los días durante un año.

Quizás por eso se hable del "carácter de los trabajadores militantes". Seguramente, yo no hubiera soportado este tipo de problemas en otro trabajo sin denunciarlo. Me siento muy cómodo trabajando en esta imprenta, y todos estos problemas, más allá de los disgustos y enojos, eran llevables.

Loreley Corbo hace más de once años que trabaja en la imprenta y llegó al extremo de decirle a clientes, cuando algo tenía que ver conmigo: "Eso tenés que arreglarlo con él, porque yo con basura no tengo nada que ver".

Cuando ella entraba a un lugar y me veía -no compartimos ámbitos de trabajo; ella trabaja en taller gráfico y yo trabajo en la parte comercial- decía sistemáticamente: "¡Qué olor a mierda que hay acá!".

Evidentemente, le hablaba mal de mí a todos los trabajadores, se refería a mí con insultos y demás. Acostumbra a hablar a los gritos, y por eso yo la he escuchado en repetidas oportunidades insultarme, referirse a mi condición de judío, es decir, "judío mugriento", "judío sucio", "judío de mierda"; esto era cotidiano en la imprenta.

Luego de sucedido todo esto -sin saber que la señora Loreley Corbo luego sería despedida, y mucho menos que se presentaría un recurso de amparo para que fuera reintegrada-, luego de lo que voy a narrar que ocurrió, plantee que la situación iba a ser más difícil de sobrellevar que lo que pasaba a diario y que yo soporté a lo largo de todo un año. Por eso, a raíz de esto y viendo la posibilidad de que Loreley Corbo fuera reintegrada, yo radiqué una denuncia de acoso laboral en la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo expediente lleva el número 2015-13-7-0002837; este trámite se encuentra en curso al día de hoy, a la espera de que se asigne un abogado para estudiar el caso.

Se habla de que esto surgió como consecuencia de la discusión natural entre dos personas. Bueno, para empezar, eso no es así. Además, mi actitud siempre fue la de soportar, evitar y, sobre todo, velar para que no se notaran este tipo de situaciones, que no son nada agradables. Evidentemente, yo trataba de hacer todo lo posible para no recibir este tipo de insultos a diario.

Sobre lo ocurrido ese día, no se dan detalles por parte de la delegada sindical y sí se aportan datos que son totalmente falsos, son mentira. El problema comienza -tal como narró el director Miguel Beloqui- en un ambiente de trabajo: la recepción de la imprenta. Yo estaba sentado en un escritorio, como todos los días, hablando por teléfono con un cliente, tomando un mate que me había cebado Camilo Barzi -aquí presente-, y que tuve que dejar sobre el escritorio porque la compañera Gabriela Santamaría me pasó una llamada. Loreley ingresó a la imprenta, fue directo a su taller -la vi pasar por la recepción-, volvió a hablar con Camilo y sin mediar palabra, al advertir que estaba el mate -yo continuaba hablando por teléfono-, comenzó a los gritos pelados, a un metro de mí, a recriminarle a Camilo por qué yo estaba tomando mate y le increpaba que yo no podía tomar de ese mate. Yo estaba acostumbrado a los gritos de ella, a sus insultos, y estaba preocupado por mantener el hilo de la conversación, aunque advertí que ella decía, por lo menos en dos oportunidades, que tendría que desinfectar todo, el mate y la bombilla. Esto era a los gritos pelados, mientras yo hablaba, al punto que tuve que cortar la conversación telefónica.

Mientras tanto, cuando Loreley se iba de la recepción enojada, por primera vez en un año le dirigí la palabra y reaccioné ante las cosas que dijo. Sentado desde el escritorio, con ella fuera de la recepción, lo único que hice fue preguntarle por qué me decía esas cosas si yo, en un año, no le había hablado ni le había hecho absolutamente nada. Reaccioné en ese momento, porque realmente ya no sabía cómo manejar esa situación. De hecho, ella se fue para su taller; eso es lo que falta en la narración tanto de ella como de Miguel, que lo que tuvo fue la versión que ella le comentó.

Yo quedé muy alterado después de eso por cómo se había dado todo. No sabía si ir a hablar con ella para decirle que había ciertas cosas que no podían seguir pasando, que no podía franquear. No sabía si irme, por lo enojado que estaba. Al final, me fui a la planta de arriba, donde yo también tengo parte de mis tareas. Fui hasta allí para serenarme, como en varias oportunidades me pasaba; la idea era alejarme, calmarme. La verdad es que me costaba calmarme, porque estaba más alterado que de costumbre. Intentando calmarme, empiezo a escuchar que Loreley, desde la recepción, nuevamente estaba a los gritos pelados, diciendo: "Este mugriento, este sucio. Yo no le falté el respeto". Y repetía: "Este mugriento, este mugriento, este mugriento". Yo trataba de calmarme, pero se escuchaba desde un piso de arriba: "Mugriento, mugriento, mugriento". Entonces, bajé. Cuando fui a bajar la escalera, realmente estaba enojado. Pero como a diario tenía que evitar los problemas, me fui serenando mientras bajaba por la escalera. Cuando quedé enfrentado a ella -a una distancia similar a la que tengo con el señor presidente de la Comisión, Fernando Amado-, le pregunté a quién le estabas diciendo todo eso. Ella se acercó a mí, y me dijo en la cara que me lo decía a mí. Le pregunté por qué me decía eso y, en la cara, me dijo que era porque era un judío sucio, un judío de mierda, un judío mugriento, porque era un puto. Luego, siguió de largo y yo -anonadado porque si bien me había dicho de

todo, nunca creí que llegara a ese estado- caminé detrás de ella a cierta distancia, escuchando lo que decía. Ella me siguió insultando. Además de calificarme de alcahuete y de mala persona, una cantidad de cosas, volvió a repetir los mismos insultos iniciales. Yo, sin decir una sola palabra, escuchaba, anonadado, todo el rosario de cosas que me decía.

Ella se fue al taller con una trincheta en la mano, porque trabaja con ese elemento. Yo le digo: "Loreley, ¿vos te das cuenta lo que estás diciendo? ¿Por qué decís todo esto?". Me contestó que lo hacía porque sabía perfectamente qué tipo de persona era yo y qué era lo que había que hacer con gente como yo. Me dijo que sabía con quién hablar. Me manifestó que si quería, yo la echara, diciendo: "A la gente como ustedes les gusta echar gente". Siguió así, ya al borde de una cosa totalmente ilógica teniendo en cuenta cómo había surgido.

En un momento, hervía del enojo. Ahí entré a calmarme, porque hasta se entró a naturalizar la cosa. Luego de tanto insulto, me entré a calmar un poco. Luego, Loreley dijo el absurdo de que nunca más en mi vida -juraba por ella y no sé qué- yo iba a volver a tomar del mate de los trabajadores. Le pregunté por qué, dio una explicación incoherente totalmente, y ahí me retiré. Volví a la recepción. Estaban Camilo y Graciela, mirándome.

Todo lo del inicio fue frente a la recepción, con Camilo y Graciela presentes allí. Volví a la recepción y dije: "Me voy a retirar, me voy a ir". No sabía cómo manejar la situación. Habían pasado cinco minutos. Me fui afuera, me senté, traté de calmarme, pero no me calmaba. Me fui, y volví a la imprenta como tres o cuatro horas después del horario en que ella se iba, para asegurarme de que no estuviera. Naturalmente, le comenté al señor Beloqui qué fue lo que sucedió, aunque no con este lujo de detalles. Era habitual comentarle a Beloqui este tipo de cosas; también hablábamos de cuestiones de trabajo. Pero si cada cosa que ella me hacía a diario se lo decía al señor Beloqui y ampliábamos sobre eso, nunca hubiésemos hablado de trabajo. Yo le comento las cosas que habían sucedido y Beloqui me dijo que me lo tomara como siempre, con las mismas recomendaciones. Lo escuché y ta, no dije mucho más. Solo le expresé: "Esto fue un poquito distinto a como siempre". Fue nada más que eso.

Relato con todos los detalles porque me interesa decir cómo fueron las cosas, me interesa decir que yo en ningún momento proferí ni un solo insulto. Las tres o cuatro cosas que pude haberle dicho a Loreley, no ese día ni en ese momento, sino durante un año entero fueron: qué me estaba diciendo, por qué me decía eso y por qué me lo decía de esa forma; absolutamente nada más. Esa fue la tesitura que yo adopté, para poder trabajar a diario en esa imprenta y porque eran las condiciones que me pedían los compañeros de la imprenta para moverme en ese ámbito laboral.

Lo dije con lujo de detalles y contando movimientos para que no se crea que entremedio yo pude haber puesto una cara, etcétera. Esto fue lo que ocurrió. Ni siquiera le manifesté a Beloqui que no podía trabajar ahora con ella; nada.

A la otra mañana, fui a trabajar a la imprenta como siempre. Durante la mañana, tenía coordinada una visita médica de rutina y me fui antes. Quizás, coincidí una hora en el trabajo con Loreley, sin haber intercambiado ni una sola palabra, sin habernos visto, y luego me retiré. Quedé muy alterado con esa situación y no sabía cómo enfrentar los días siguientes. De hecho, no fui a trabajar durante dos días a la imprenta porque, realmente, estaba muy conmocionado por lo que había pasado. Cuando me reintegro, me entero de que, al otro día de lo sucedido, Loreley ya no trabajaba más en la imprenta.

Quiero mencionar un detalle porque hace cierto tipo de referencia a eso la doctora. Yo me reintegro el viernes y, además, ese es el día en que tienen la primera audiencia en la Dinatra. El sábado, al retirarme a las ocho de la noche de la imprenta, cuando yo me encontraba en la parada del ómnibus, sale un trabajador de la imprenta y me plantea, de muy buenos modos, la preocupación porque Loreley quedara sin trabajo. Me dice que él sabía que yo no tomaba decisiones, restando cierta importancia a lo sucedido, pero dando cuenta del planteo de ellos de que se trataba de un trabajador de la imprenta perteneciente al sindicato. Javier Moreno -que estuvo presente en esta comisión- me planteó la situación de muy buenos modos -él también hacía tiempo que no me hablaba- y me dijo que quería hablar conmigo porque me consideraba una buena persona; que él no me hablaba por ciertos temas que hubiesen ocurrido, pero que sabía que yo era una buena persona y podía entender. Me preguntó si estaba a mi alcance hacer algo para revertir la situación, que con una sanción capaz que se podía arreglar el asunto. Yo tomé de muy buenos modos lo que me dijo, por más que me habló como por media hora. Le dije que sí, que era tal como él decía, que yo no podía tomar ningún tipo de decisión, pero

que me parecía muy bien que viniese a dialogar conmigo y que yo podía hablar con quien tuviera afinidad para trasladar esa preocupación.

Javier me planteaba que estaba muy preocupado porque esto ya no estaba en manos de ellos, es decir, de la comisión interna, donde, en ese momento, además de Loreley, había tres afiliados más. Me dijo que la pelota estaba fuera de la imprenta y que había gente decidida a hacer de esto algo muy grande, con grandes problemas; que realmente no sabía de qué se trataba, que todos íbamos a salir perjudicados, tanto ellos como nosotros, y a ver si se podía resolver de alguna manera. Yo tomé muy bien lo que me dijo y le expresé que lo iba a hablar, que me parecía muy sincero lo que me planteaba. Llegué a decirle solamente eso y él se retiró.

No quiero hacer ningún tipo de vinculación con eso, pero debo decir que, un minuto después, yo recibí una paliza en la parada del ómnibus, por parte de dos personas que no conozco ni reconozco. Yo soy militante político también y conozco a la gente de la vuelta, como se dice. No reconozco el tipo de práctica, pero recibí una paliza y, al otro día, domingo -eso fue un sábado-, terminé internado -tuve dos operaciones-, no por la golpiza, sino por una cuestión de cálculos en los riñones. Pero, evidentemente, toda esta situación de nerviosismo que tuve que pasar esa semana y de golpes que me propinaron, me afectó. Hay temas que me hubiese gustado atender, de denuncias o cosas que después me explicaron que hubiesen sido correctas de hacer por lo que había pasado. Estuve días internado, fui operado; estuve quince días más en reposo, hasta la nueva operación. Luego, me reintegré a trabajar.

Estas eran las aclaraciones que quería hacer respecto a lo ocurrido ese día.

SEÑOR BARZI (Camilo).- En primer lugar, quiero decir que lo que comenta Alejandro ocurrió de esa manera, tal cual lo describió. Es cierto que yo habitualmente tomo mate en la recepción y con los compañeros que estén en ese lugar.

Ese día, sinceramente, la forma en que entró la señora Loreley, con esa virulencia desmedida, preguntando por qué le había dado un mate a "ese" y que ahora iba a tener que desinfectar el mate, etcétera, convirtió todo en una situación violenta, inclusive hasta para quienes no sufrimos la agresión. Tanto es así que luego de que Alejandro le increpara por qué le decía eso y de todos los agravios que sufrió, una vez que se retiró de la imprenta Alejandro, yo fui a hablar con ella -como hacía habitualmente con cualquier arranque de locura que tuviera o contra quien arremetiera; Alejandro no era el primero contra el que se tiraba de esa manera- para plantearle que aflojara, que bajara la pelota al piso

Como ella ve provocadores en todos lados, en ese caso, el provocador era yo porque le había dado un mate a Alejandro. Entonces, me di media vuelta y me fui. Le dije: "No hablo más contigo". En definitiva, era la única persona que quedaba a quien ella le dirigía la palabra. En toda la imprenta, de los veinte y pico de trabajadores, a algunos no les hablaba porque eran unos judíos mugrientos, a otros porque eran unos sucios, a otros porque no sé qué. La situación con Alejandro explota en ese momento para este lado; el tema es que anteriormente había explotado para el otro lado. Hubo compañeros que ante diferentes agravios o situaciones de presión por parte de una persona mayor, se fueron. En la imprenta trabajan muchos gurises que no tienen experiencia laboral, como no la tenían muchos de los que vinieron a esta Comisión cuando recién entraron a trabajar en la imprenta, con veinte años de edad. Hubo varios compañeros que tuvieron que irse, por diferentes tipos de agravios: gente que del 26 de Marzo y gente que no era del 26.

Es cierto, nosotros somos una imprenta -esto es vox populi- en la que hay compañeros que son militantes del 26 de Marzo, muchos de los cuales hacen trabajos voluntarios. Hay compañeros del 26 de Marzo que trabajan, son asalariados, están legalmente en planilla y no están sindicalizados; hay compañeros que no son del 26 de Marzo, son asalariados y sindicalizados, y otros que tampoco son del 26 de Marzo, son asalariados y tampoco son sindicalizados. Hay de todo. Cuando se ha despedido a algún trabajador ha sido por una notoria mala conducta y -como decía la doctora Pérez Rosas- de común acuerdo hasta con el propio sindicato. Tanto es así que de los trabajadores que fueron despedidos uno era del 26 de Marzo y no estaba sindicalizado -o sea que no hay una intencionalidad de nuestra parte- y el otro sí lo estaba y es hijo del redactor responsable del diario "La Juventud". Digo eso para que se entienda que las cosas no son tan lineales como a veces se quiere mostrar.

En lo personal, vine a Montevideo en el año 1994 a trabajar en la imprenta que en ese momento estaba en la calle Rivera -era otra empresa- y estoy desde los comienzos de la empresa Cidesol. O sea que he visto pasar

por allí a innumerables compañeros, buenos, malos, de todo. Inclusive, los compañeros que formaron el sindicato junto con Loreley que eran del 26 de Marzo e integraban las listas y fueron convencionales de Asamblea Popular, o sea que no son gente extraña al partido político. Hoy se menciona a algunos compañeros que ya no están; algunos de ellos eran sindicalizados, precisamente, porque venían ya de una larga trayectoria de pertenecer al sindicato gráfico desde antes de trabajar en Cidesol y otros aprendieron el oficio gráfico allí, como tantos de nosotros que hemos pasado por todos los estamentos que existen en la empresa gráfica y hemos aprendido la gran mayoría de las cosas.

Sinceramente, en lo personal, me duele muchísimo que algunos compañeros hagan esa diferencia entre los que son sindicalizados y los que no porque nosotros jamás hicimos esa diferencia. Nos molesta -por lo menos a mí- que la abogada del sindicato diga que nos ven a todos como los patrones cuando trabajamos a la par de ellos y estamos sacando las papas del fuego en muchas situaciones.

Además, en la versión taquigráfica se menciona que se adeudaba dinero a los trabajadores y parecería que fuera un dinero importante y solo a los que son del sindicato, pero no es así. Como el pago habitual se ha hecho por semana, el tal atraso no existe porque se les paga plata por adelantado; si yo empiezo a trabajar y a la semana ya estoy cobrando -cuando en realidad tendría que cobrar al mes porque soy mensual-, en realidad, a los quince días tengo dos semanas de sueldo adelantadas. Entonces, atraso no hay de ningún tipo. Me parece que hay gente que tiene otras intenciones a la hora de venir a una comisión a exponer motivos. Eso nos molesta mucho.

Inclusive, muy a la ligera algún integrante de esta comisión -quien en ese momento presidía la comisión- comparó a la empresa con otras donde se pega a las mujeres; también se dijo que a muchas empresas cuando se las invita no vienen, pero nosotros venimos, estamos acá dando nuestra versión de los hechos.

Además, hay cosas que hemos tolerado muchísimo a todo el mundo. Por ejemplo, jamás pedimos a ningún trabajador -sin excepción- que marcara una tarjeta o que tuviera un horario determinado, que marcara salida y entrada; en este sentido, hemos sido flexibles hasta por demás.

Claro, hay una denuncia por represión sindical, nos llevan a juicio donde la empresa tiene que demostrar que no hay represión sindical, y lo demuestra, porque hasta los testigos que pone el sindicato lo dicen y, sin embargo, desde que empezó este conflicto -por decirlo de alguna manera- hemos estado en boca de todo el mundo y recién ahora estamos dando respuesta a todo esto porque ni siquiera hemos salido en nuestro propio diario a decir algo y a contestar diferentes agravios, escraches y campañas publicitarias que se han hecho con plata de los trabajadores -no sé cuánto sale el minuto de publicidad en la radio de Kesman, pero me imagino que no debe ser barato- lo cual me preocupa mucho. Todo esto nos molesta demasiado.

Nosotros hemos tenido una actitud de buen relacionamiento con todo el mundo pero, por lo que hasta ahora se ha demostrado, no nos han pagado con la misma moneda, por decirlo así. Nos gustaría que esta situación quede clara.

SEÑOR BELOQUI (Miguel).- El mismo día de los incidentes relatados y detallados, el día lunes 16, pude hablar con Alejandro y con los demás testigos de los hechos, y conocer la versión completa con todos los detalles de lo sucedido. Los hechos ocurridos ese día mostraron la verdadera dimensión y profundidad que había alcanzado el acoso y la discriminación que Loreley había ejercido sobre Alejandro.

Ya sabíamos que Loreley no quería saludar a Alejandro ni le hablaba; ella misma me lo había informado y me lo recordaba cada tanto. A pesar de que esa era una forma de relacionamiento inapropiada entre compañeros de trabajo, yo lo había aceptado, lo venía tolerando con paciencia y le pedí a Alejandro que hiciera lo mismo, que evitara a toda costa cualquier conflicto con ella.

Para facilitar el trabajo de la imprenta y tratar de evitar posibles conflictos entre ellos, desde hacía varios meses habíamos tomado medidas de reestructura modificando la división de las tareas y cambiando la coordinación de algunos sectores de trabajo, pero frente al último episodio todas las precauciones resultaron totalmente insuficientes. Peor aún: con su conducta actual Loreley sobrepasó un límite sin retorno.

Como los detalles de los hechos han sido señalados en abundancia, quisiera pasar a plantear a la Comisión nuestra posición con respecto a esta situación, a modo de declaración.

Dice así: "En el año del 70 Aniversario de la derrota del Nazismo.- La Humanidad entera celebrando el fin del Genocidio más atroz y bárbaro que ha vivido en toda su existencia. Una descomunal aberración que no se podrá borrar jamás de la Memoria pero que fue derrotada hace 70 años, y que año tras año la Humanidad entera reafirma la convicción y el compromiso de seguirla superando para evitar por todos los medios que vuelva a repetirse algo semejante.- Declaración de Cidesol S.A. ante la Comisión de Legislación del Trabajo CRR, frente a los hechos vividos en nuestra empresa.- 1. Cidesol S.A. identifica como racistas, xenófobas, y antisemitas las expresiones utilizadas por Loreley Corbo, contra Alejandro Jorysz, trabajador de Cidesol S.A., el día lunes 16 de marzo.- 2. Expresiones racistas, xenófobas, y antisemitas utilizadas por Loreley Corbo contra Alejandro Jorysz, el día 16 de marzo de 2015.- 'Judío mugriento'.- 'Judío sucio'.- 'Judío de mierda'.- Juntamente con muchos otros varios y diversos insultos de absoluta bajeza.- 3.- Certeza absoluta del empleo de esas expresiones por parte de Loreley Corbo.- 3.1. Testimonio del agredido, Alejandro Jorysz.- 3.2. Dos testigos presenciales: Camilo Barzi y Graciela Santa María.- 3.3. Declaración de la agresora ante el titular de Cidesol S.A., Miguel Beloqui.- 4. Ausencia de desmentido. Loreley Corbo no ha negado en ningún momento la veracidad de estas afirmaciones. Ni ante la Dinatra ni ante el Juzgado.- 5. Cidesol S.A. condena el uso de esas expresiones de la forma más enérgica posible, ya que constituyen un agravio imperdonable en primer lugar para Alejandro Jorysz y al mismo tiempo para todos los integrantes de la empresas tanto su responsable como todos sus empleados.- 6. Repudia el intento de buscar un atenuante al carácter racista y xenófobo de estas expresiones con el argumento reaccionario de que son de uso popular en nuestra cultura, y por lo tanto inofensivas.- 7. Condena como especial agravante el hecho de que los insultos provienen de la delegada sindical de SAG.- 8- Pide a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, que incorpore esta declaración al conjunto de medidas que tomará para ayudar a la difusión pública de la situación".

Quisiera entregar una copia, no sé si el presidente puede hacernos un recibo sencillo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí, no hay problema.

SEÑOR BELOQUI-.- Muchas gracias.

Luego, quería continuar con un relato de una vivencia personal que tiene que ver con esta situación y que vivimos en el Penal de Libertad, que me tocó a mí, junto a muchos otros, en esa etapa de fascismo y dictadura.

En el Penal de Libertad conocí a Enrique "Quique" Jorysz, el padre de Alejandro. Era odontólogo y trabajaba en la policlínica del Penal de Libertad: un compañero muy querido por todos, como la mayoría, pero él, además, tuvo la oportunidad de cumplir un papel que fue agradecido por todos. Al trabajar en la policlínica odontológica del penal tenía oportunidad de convocar a los reclusos que necesitaban tratamiento odontológico y, de esa forma, podía ayudar a que distintos compañeros de diferentes pisos pudieran tener un contacto, lógicamente, clandestino, dentro del Penal, para poder acordar declaraciones en los momentos en que eran trasladados fuera del penal. El mecanismo era que cuando se conocían las citas de los procesos judiciales que se estaban llevando adelante e iban a ser trasladados al juzgado, previamente el padre de Alejandro, pedía que los compañeros que tenían que ir concurrieran a la policlínica. En el tiempo de espera, mientras se atendía a uno y a otro podían conversar entre ellos, para arreglar sus declaraciones. Ese era Quique Jorysz, el padre de Alejandro.

Además, en el Penal tuve oportunidad de presenciar el comportamiento de un oficial y de un sargento en otra circunstancia, en una requisa de su celda. Cuando estos oficiales iban a hacer las requisas, en el caso de Jorysz -además de todas las expresiones como "pichi de mierda" y demás- la expresión que se escuchaba, y que recibía a menudo, era la de "judío mugriento". También esto lo presencié.

Hoy en nuestra imprenta Cidesol S.A tenemos a Alejandro que es hijo de este compañero entrañable y recordado de esos tiempos. Es imposible olvidar las experiencias vividas en aquella situación y, evidentemente, que la asociación es inmediata y automática cuando escuchamos esas palabras y esas expresiones, en este caso, dirigidas a Alejandro en nuestra propia empresa. No podemos tolerarlo y buscaremos todas las formas posibles para que podamos llevar esto a la práctica. Sencillamente,

consideramos que es una situación extrema de violación de los derechos más sagrados y universales de humanidad, que hemos sufrido y soportado en carne propia en situaciones extremas también. Quería acompañar, entonces, con este relato.

Para continuar, vamos a hacer referencia a algunos puntos que están expresados en la versión taquigráfica, sobre todo, a un párrafo que tiene relación con la delegada sindical. La abogada del sindicato, hablando de ella dice: "La compañera tiene once años de trabajo en la empresa, sin una sanción, sin ningún tipo de amonestación, ni siquiera una observación, con un cumplimiento total de su trabajo. Es cierto que se la autorizaba a salir por motivos sindicales, pero luego compensaba el trabajo que podía quedar pendiente". Lógicamente, esto no es mérito propio de Loreley y de su impecable conducta, sino más bien de la tolerancia y la paciencia de la empresa hacia su carácter, su manera de ser, sus planteos.

Sin embargo, queremos hacer referencia a un antecedente un poco más lejano, de hace dos años, que nos afectó mucho a todos, pero, especialmente, tenemos a la persona más afectada por ella, que es Silvana Dogrham, aquí presente y que, a consecuencia del relato que ella podrá hacer, nosotros quedamos privados de su trabajo en la empresa, siendo que también tenía diez años de desempeño excelente desde todo punto de vista en su gestión, pero frente a este conflicto -pido que lo relate ahora- no pudo continuar.

SEÑORA DOGRHAM (Silvana).- Muchas gracias.

Trabajé diez años en Cidesol S.A. desempeñando tareas de venta, marketing y administración, en el último período.

Yo ingresé en junio del año 2003 y Loreley más o menos un año después.

Quiero mencionar que desde que se formó el sindicato, siempre me invitó a integrarlo. Yo no lo hice; solamente trabajaba. Durante un tiempo tuve una excelente relación con ella, pero cuando el sindicato empezó a tomar mucha forma y se empezaron a hacer reuniones afuera, comilonas y demás, me invitaban y yo no participaba. Ahí empezó a haber como ciertos roces. Luego, esos roces se volvieron cada vez más fuertes y cuando empecé a trabajar en la parte administrativa de la empresa, los roces comenzaron a ser realmente fuertes y decían que yo era alcahueta, pro-patronal, que trabajaba demasiado y que no tenía que trabajar tanto. Lo que pasa es que yo iba a trabajar, cumplía mi horario y me iba para mi casa, con mi familia que era lo que más me importaba y es lo que más me importa al día de hoy.

En los últimos tiempos en que ejercí la administración, quedé como encargada de la imprenta. En este cargo tenía que desempeñar muchas tareas, entre ellas, pagar los sueldos semanales. Enero, febrero y marzo son meses terribles en la imprenta, porque la mayoría de los trabajos que se hacen son los diarios barriales y estos en enero y febrero no salen. Entonces, la recaudación de dinero se hacía difícil.

Llegó el viernes 1º de febrero de 2013, tenía que pagar la semana como siempre y no tenía dinero para pagarles a todos lo que correspondía. Contaba con una parte y les ofrecí darles un adelanto y lo que se juntara en el fin de semana, se los completaba el lunes. Eso fue como a las tres de la tarde; inclusive, lo hablé con ella, porque era la primera en retirarse ya que terminaba el turno a las cuatro de la tarde. Ahí empezaron los insultos más grandes, más allá de que hace un tiempo ya ella venía con una mala actitud hacia mí. Ese día dijo a gritos que yo tenía algo con el señor Beloqui, lo que no es cierto. No pasó y no va a pasar en los sueños de nadie. Tal vez, nada más en sus sueños.

Esa situación de que todo el mundo escuchara no me gustó para nada. Luego, ese mismo día me trata de ladrona, me preguntó que había hecho con la plata y la discusión sube de tono. Yo venía con mucho estrés por el trabajo y por el estudio; fue el año que me recibí de rematadora. Tuve que apurarme porque tuve que irme de la empresa. Yo perdí mucho más que ella ese día.

La tarde se fue sucediendo cada vez con más discusiones y era impresionante, ya no se aguantaba. A las seis de la tarde saca a todos los trabajadores -menos a dos- y detiene la imprenta. Se van todos a la esquina a tomar. Me dijeron que no tenían plata para la comida, pero aparecieron en la esquina veinte cervezas de la nada. Ese día había un trabajo importante para sacar que, si se hubiera hecho, el sábado mismo esa clienta ya me hubiera entregado un adelanto del trabajo. Pero, bueno, a las seis de la tarde desaparece todo el mundo de

ahí, cuando el horario era hasta la hora 22, 21 y 30, en realidad, porque a esa hora los trabajadores ya se van a duchar.

En ese momento, empiezo a desesperarme y todo el mundo aparece borracho, inclusive, ella que estaba fuera de la empresa. De todos modos, siempre tuvo problemas con el alcohol, con el carácter, con todo. A ella no le gustaba algo y tiraba las cosas. Por ejemplo, hay un compañero que está sindicalizado, que es Marcelo Rodríguez. Esta persona no es un excelente diseñador; es un diseñador estándar y se ha equivocado muchas veces en el trabajo. Si a ella le llegaban los acetatos mal, los agarraba y los daba contra el piso. Decía: "Esto es una porquería. Así no se puede trabajar".

Y, ¿por qué no era delegada sindical? Porque yo no aceptaba que una persona así me representara, con ese carácter, haciendo ese tipo de cosas. Quizás hizo cosas muy buenas fuera de la empresa para otros trabajadores que desconozco, pero no sé lo que ha hecho. En su entorno laboral, no es una persona con la que yo quisiera seguir trabajando.

Después de ese día sucedieron otros hechos en donde se siguieron agravando los insultos. Al otro día, decidí renunciar, cosa que me están recriminando hasta hoy, porque yo vendía publicidad, trabajaba en ventas, en administración, etcétera, era bastante completa. No soy la mejor trabajadora que exista; creo que falté diez veces en diez años. Se notó un poquito mi falta, pero eso no viene al caso.

Al otro día fui a la imprenta porque tenía todo allí; me comuniqué con él y le dije que renunciaba, teniendo la esperanza de que por lo menos esta mujer me dijera que estaba mal por todo lo que me había hecho el día anterior, pero ella estaba como perico por su casa y dijo: "Si se quiere ir la enana alcahueta, que se vaya". No buscó una solución. A él le había planteado negociar para poder hablar los tres, pero ella no tenía ninguna intención; quería desaparecerme de la faz de la tierra porque era como una enemiga para ella, cosa que no es así. No tenía forma de hacerle mal; por el contrario, le pagaba el sueldo y nunca dije que Loreley Corbo llegaba tarde; podía haberlo hecho porque yo trabajaba en la administración. Siempre le dije a él que ese era el único lugar del mundo donde se trabaja y no se sanciona por llegar tarde y no se descuenta por faltar. Después empezó a poner en práctica descontar por faltar. Reinaba un ámbito laboral donde nunca se discriminó. Inclusive, al primer cumpleaños del nieto de él fue Loreley Corbo; yo no estuve. Entonces, en todo caso, ¿quién quería alcahuetear más al patrón? Loreley; a mí no me interesaba. Después tuve amistad con la esposa del señor Beloqui, pero eso es aparte. No me interesaba tratar con su familia ni con la de Camilo Barzi; ni siquiera conozco a la señora, y estuve 10 años trabajando allí.

Yo tenía excelente relación con todos pero hasta ahí, porque solo iba a trabajar.

Después de este suceso, yo me agarré estrés poslaboral que hasta el día de hoy lo estoy padeciendo. Entonces, en este momento no podría trabajar de empleada. Como tengo un poco de conocimientos de derecho y estoy en el rubro de remate, el otro día un abogado me ofreció trabajo; le agradecí pero no acepté porque padezco estrés que se suma a otros.

Siempre consideré que un delegado laboral, sindical, del liceo, tiene que ser un ejemplo de persona, es decir, el mejor trabajador, el mejor estudiante. Creo que en esto coincidimos todos. La verdad que a mí no me aportó nada. Por lo general, a mí me gusta que las personas con las que trabajo me aporten algo y, ella, no me aportó nada, solo dolores de cabeza, perder el trabajo; y yo no estaba en condiciones de perder ese trabajo. No tomé una decisión a lo loco; fue la suma de un montón de cosas que me llevaron a eso.

No tomé ninguna represalia contra Cidesol S.A. porque la empresa no tenía la culpa; la culpa la tenía ella. Quizás debía haber tomado represalias contra ella y haber hecho una denuncia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero no la hice. Tal vez haya procedido mal en ese momento y tendría que haberlo hecho, y así muchas cosas no hubieran sucedido.

A ella le gusta manipular todo y, a medida que se fue quedando sin apoyo, se quiso hacer más fuerte. Quizás este haya sido su comportamiento en los últimos tiempos, lo que no sé muy bien porque hace tiempo que no estoy en la empresa. Sucedieron hechos bastante desagradables. Se trata de una persona que ha tenido problemas con el alcohol, con cosas que son serias.

SEÑOR EZQUERRA ALONSO (Wilson Aparicio).- Creo que estamos redundando sobre el tema y más o menos todos hemos expresado lo mismo. Me parece que deberíamos ser más puntuales porque

tenemos que recibir a tres delegaciones más. De pronto hay algún compañero que quiere plantear una duda y nosotros podríamos especificar sobre el tema para que se hablara y se respondiera específicamente sobre la duda.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Hemos escuchado con atención lo recientemente expresado y queremos compartir nuestra opinión bastante distinta a la manifestada.

Creemos que es fundamental dejar constancia de que estamos ante un hecho de extrema gravedad, en el entendido de que no se ha dado cumplimiento a un fallo de la Justicia que dice de manera clara y contundente lo siguiente: "1) Revócase la sentencia de primera instancia; 2) En su lugar condónese a Cidesol S.A. a reinstalar a Loreley Corbo a su puesto de trabajo en el plazo de veinticuatro horas". Después se agrega que debe hacerse el pago de los salarios caídos desde su desvinculación hasta el efectivo reintegro. O sea, más allá del elemento que se ha expresado vinculado a la casación, que es un recurso que se podrá discutir si está bien o mal, acá hay un fallo que plantea un elemento que es -según nuestro entender- inapelable. La empresa debería retomar a la trabajadora, reintegrarla a sus funciones y, luego, si el recurso de casación tuviera lugar y se probara la versión de la empresa, se seguiría por el camino correspondiente.

También queremos dejar constancia de algunos elementos que se han planteado en esta comisión que fueron muy bien expresados por los trabajadores y por el Sindicato de Artes Gráficas que están contenidos en el fallo, donde se señala lo siguiente: "4.2.- La causa de exoneración de responsabilidad que invocó el empleador, consistió en la notoria mala conducta de la trabajadora conformada, según dijo, por dos conjuntos de hechos: por un lado una conducta continua y prolongada en el tiempo de acoso a los trabajadores no sindicalizados y por otro el hecho extremo y de absoluta gravedad actuado por la accionante el 16.3.2015 que consistió en haberse referido a Alejandro Jorysz", y todos los elementos que acá se vertieron.

Dice más adelante: "Este planteo defensivo subsidiario resulta totalmente artificioso y por ende inadmisible. Ello por cuanto, no se trata de adaptar el fundamento fáctico y jurídico del acto patronal de despedir, efectivamente ejercitado, a lo pretendido, sino de reproducir lo ocurrido. Y en tal sentido, si la empleadora dice que despidió por notoria mala conducta debe suponerse que evaluó, precisamente, la conducta y la ocurrencia de las restantes variables que legitiman el ejercicio de la potestad disciplinaria concretada en una medida tan grave como el despido sin indemnización".

Expresa más adelante: "Los actos continuados de acoso laboral hacia los trabajadores no sindicalizados incrementada en los últimos tiempos, no recibió ilustración probatoria alguna. Apreciación que se robustece si se aprecia que la demandada por un lado los calificó como graves y por otro no demostró haberlos sancionado concomitante y oportunamente. Lo que significa que debe deducirse que, o bien no ocurrieron, o no fueron trascendentes o lo fueron pero la empleadora los toleró. No alegó y mucho menos probó la empleadora que hubiera sancionado a la trabajadora por hechos como los relatados".

Continúa diciendo: "Por su parte, el incidente con Alejandro Jorysz tampoco resultó probado en la medida que las versiones testimoniales fueron sustancialmente contradictorias: las de los testigos ofrecidos por el actor y las de los ofrecidos por la demandada". Y dice más adelante: "(...) no se probaron los hechos(...) que relató la demandada, y tampoco que se hubiera sancionado a la actora en forma proporcional y progresiva (…). Por lo que se concluye que con alto grado de probabilidad, el despido de la actora obedeció al ejercicio de su libertad sindical, y su marginación del lugar de trabajo redundaría, como dijo en la demanda, prácticamente a marginar también la actividad sindical en la empresa. De allí, que el despido Loreley Corbo deba considerarse como no ocurrido por la nulidad absoluta que lo afecta".

Por lo tanto, señor presidente, más allá de los elementos que acá se han vertido, hay un fallo de la Justicia de manera clara y contundente que se debe aplicar. Y sobre las intenciones políticas que se establecía sobre algunos legisladores, obviamente que tenemos la intención política de que se reintegre a la trabajadora, de que no haya represión hacia la organización sindical, de que se cumpla a cabalidad las leyes laborales y los derechos de los trabajadores.

Por todos estos motivos, estamos haciendo uso de la palabra, plateando nuestras diferencias respecto a lo manifestado por parte de la empresa. Además, creemos que es un acto inadmisible que luego de haber fallado la Justicia, no se haya reintegrado a la trabajadora. Si bien en esta comisión no tenemos ninguna potestad para exigir nada, tenemos el enorme compromiso con los trabajadores y trabajadoras de este país para hacer

cumplir hasta la última ley, el último punto y coma de las leyes. Por lo tanto, vamos a hacer todos los esfuerzos necesarios con los cuidados que merece, en función de las competencias que tenemos desde el punto de vista legislativo, para que los Poderes actúen en consecuencia, fundamentalmente el Poder Ejecutivo, a los efectos de intimar en este caso a una empresa que incumple con el fallo de la Justicia. Debe haber algún mecanismo para saber cuando las empresas incumplen con un fallo de la Justicia, donde queda de manera claramente establecida que la persona fue despedida por su calidad de militante sindical. ¡Y vaya casualidad que esta compañera dirigente sindical era vicepresidenta del Sindicato de Artes Gráficas! Estamos hablando de una situación que nos parece compleja y debemos actuar en función de las potestades que tenemos, obviamente respetando la división de Poderes, como siempre lo hemos hecho.

Queríamos dejar constancia al respecto. Lamentamos que molesten algunas opiniones vertidas, pero son las que siempre hemos puesto arriba de la mesa; siempre se han dicho en defensa de los trabajadores, de aquellos que pertenecen a los sectores más desprotegidos.

El Uruguay avanzó en los últimos años y conquistó un conjunto de leyes laborales, no sin lucha ni dificultades. Vamos a hacer todos los esfuerzos necesarios para que esas leyes sean cumplidas a cabalidad.

SEÑORA PÉREZ ROSAS (Valeria).- Queremos hacer dos aclaraciones. La primera de ellas es reiterar que no se ha desacatado ningún fallo judicial y la sentencia no es que sea apelable pero sí susceptible del recurso de casación, que es el que se interpuso. Dentro del proceso judicial la trabajadora tiene las herramientas para pedir las astreintes o lo que considere necesario, cosa que hasta el momento no nos ha notificado.

En segundo lugar, se está prejuzgando y se están realizando consideraciones sin que aún haya una resolución de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que en este caso hay represión sindical, desatendiendo todo lo que acá se ha manifestado sin siquiera esperar el pronunciamiento de nuestro máximo órgano.

Con respecto al punto 4.2 de la sentencia del Tribunal de Apelaciones, quiero decir que eso es precisamente a lo que me referí en mi exposición.

La casación es un recurso. Se debe justificar que hay una infracción de la sentencia en la norma de derecho. A nuestro entender, la infracción de la sentencia de segunda instancia es que acotó nuestra defensa. Dijo: la empresa alegó notoria mala conducta, y no la probó. En realidad, el objeto del proceso de tutela no era probar una mala conducta. La empresa lo único que tiene que probar es que existió justa causa; así lo pusimos en nuestro escrito como subsidiario. El primer tribunal entendió que no se podía poner una cosa como subsidiaria de la otra. En nuestra casación -voy a dejar una copia del recurso-, citamos la sentencia de otro Tribunal de Apelaciones de Trabajo -hay cuatro- sobre un caso similar, en el que se alegó una cosa en subsidio de la otra. Si bien el caso es diferente, lo menciono por la subsidiaridad.

La sentencia 511-000268, de 3 de setiembre de 2013 -es decir que es muy reciente- establece textualmente: "[...] la demandada en su contestación entiende en primer lugar que al habérsele encontrado en horario de trabajo con un porcentaje elevado de alcohol en sangre según la espirometría, el accionar del actor encuentra en notoria mala conducta, habiendo omitido el actor hacer referencia al convenio colectivo en el que ello se pacta y en segundo lugar y en forma subsidiaria, que aun cuando no se entienda que el trabajador hubiere incurrido en notoria mala conducta, de todos modos medió una causa razonable para desvincularlo, constituyendo una falta de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada". En esta sentencia, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 4º Turno admitió que se puede alegar en forma subsidiaria notoria mala conducta y justa causa.

En el expediente judicial señalamos que entendemos que la conducta era grave y notoriamente mala, pero como el objeto del proceso no es probar una notoria mala conducta sino que, tal como establece la Ley Nº 17.940, que existió una causa razonable desprovista del móvil antisindical, apuntamos a probar la existencia de una causa razonable.

Eso fue lo que entendió el juez de primera instancia luego de escuchar durante diez horas todos los testimonios. Nosotros partimos de una primera instancia favorable a la empresa

Debemos tener en cuenta que existen testigos presenciales del hecho. Tal vez, no se puede calificar la conducta como notoriamente mala, pero había causa más que suficiente para justificar el despido.

Por otra parte, reitero que en nuestro ordenamiento jurídico no existe forma de que intervenga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Poder Ejecutivo; en mi opinión, si lo hiciera habría una violación del principio de separación de Poderes. En esto, tenemos que estar a las resultas del proceso judicial: recurso de casación y sentencia de la Suprema Corte de Justicia. Además, si la trabajadora lo cree conveniente, puede considerar astreinte. SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- ¿Ustedes entienden que este fallo está suspendido por el recurso de casación?

SEÑORA PÉREZ ROSAS (Valeria).- Los fallos de segunda instancia no están suspendidos. En realidad, sucede lo mismo en todos los procesos, no solo en este.

Nosotros estamos legitimados a interponer recurso de casación.

Con respecto a lo decía el señor diputado en cuanto a que si luego la sentencia es casada y hay que desandar el camino, pienso que en el caso de que se hubiera reintegrado a la trabajadora, sería muchísimo más complicado.

Además, la trabajadora tiene mecanismos legales dentro del proceso judicial para solicitar las medidas que considere oportunas.

Nosotros hicimos lo que de nuestra parte consideramos conveniente, que es interponer el recurso de casación. No se trata de apelar por apelar ni de interponer un recurso para dilatar la situación. Actuamos de esta forma porque realmente consideramos que hay errores graves en la sentencia de segunda instancia.

SEÑOR COITIÑO (Carlos).- Hemos escuchado atentamente todo lo que la delegación de la empresa ha expresado. Vamos a proponer a la comisión que, teniendo en cuenta los elementos planteados por la delegación de trabajadores y lo que ustedes acaban de expresar, evalúe el tipo de acción que podemos desarrollar.

Por otra parte, esta comisión no tiene ninguna posibilidad de intervenir en el proceso que se está llevando adelante en el Poder Judicial.

Mi actividad parlamentaria hace seis años que me vincula con el trabajo de esta comisión. Aquí hemos recibido a muchas delegaciones de trabajadores que en sus valoraciones -siempre respetuosas- calificaban como represión sindical los despidos y otra serie de elementos propios de las relaciones laborales. También hemos estado frente a delegaciones con historias patronales de represión permanente.

Nuestra expectativa -de repente, subjetiva- es que ustedes, como empresa, tengan un comportamiento distinto. Nos parece que se llegó a la instancia judicial por el agotamiento de algo que es clave y que todos tenemos muy claro: la negociación sindical de derechos de los trabajadores. Acá, más de una vez las empresas, desde una posición dura, asumieron la responsabilidad de agotar todas las instancias de diálogo antes de adoptar una medida de sanción del tipo de fuere. Eso es lo menos que hoy podemos pedir a Cidesol, más allá del trámite judicial. Acá hay un problema de diálogo. Por lo que nosotros sabemos, el movimiento sindical jamás, frente a ningún tipo de patronal, ha dejado de expresar su voluntad de dialogar y llegar a un acuerdo. Digo esto más allá de las situaciones individuales que una empresa puede valorar para llegar a una medida tan grave como el despido.

Si bien al día de hoy no tenemos definición sobre este asunto -sin duda, vamos a discutir al respecto-, reclamamos la voluntad de la empresa de dialogar. Acá no hay nada que sea tan inapelable como la muerte; después de la muerte, ya no se puede hacer nada. A nosotros nos duele que la empresa no siga transitando el camino del diálogo, más allá de lo que dijeron los involucrados. Quienes tenemos experiencia laboral sabemos de muchísimas situaciones de relacionamiento individual en las que la empresa no es el juez; nunca podría serlo. El juez surge de los acuerdos de las visiones que plantean trabajadores y empresarios

Reitero que debemos analizar este asunto. Es claro que aquí hay dos versiones. Por eso, tenemos la obligación de leer atentamente todas las manifestaciones antes de tomar una posición.

Por otra parte, el Poder Judicial definirá todo lo que es de su competencia, y cada una de las partes se defenderá como lo entienda conveniente.

Desde acá reclamamos más diálogo y la búsqueda de soluciones acordadas.

SEÑOR EZQUERRA ALONSO (Wilson Aparicio).- El compañero se me adelantó respecto a la visión que quería expresar.

Teniendo en cuenta las posiciones extremas planteadas, será muy complejo para la comisión lograr un diálogo o una articulación.

Debemos tener en cuenta que hay malos y muy buenos patrones y hay malos y buenos empleados. Sin duda, con los sindicalistas pasa lo mismo. Entonces, no se puede tomar una posición solo teniendo en cuenta la actividad de una persona; en esto no estoy de acuerdo.

Reitero: no podemos mediar entre la empresa y la persona porque las posiciones que tienen son extremas. Eso lo deberá resolver la justicia.

También notamos que se está dando una batalla ideológica; esto ya lo hemos visto con muchos gremios, y manifestamos nuestra preocupación al respecto. Me parece que este caso transita por ese camino; así se dijo en las recientes declaraciones. Creo que la comisión no puede tomar parte en esta batalla. Hemos visto a otros gremios plantearla -los de la policía, de Cutcsa y otros-, y no salimos en su defensa de la forma en que se está haciendo ahora. El tema es que a lo mejor la persona está del otro lado de los gremios que más nos gustan.

Entonces, creo que hay una batalla en el ámbito de los trabajadores. Nosotros tenemos que respetar el derecho de cada trabajador a agremiarse como quiera. Reitero: no siempre defendemos a todos de la misma manera.

Simplemente, quiero decir que se está transgrediendo y que este tema es más amplio que el despido o la agresividad. Acá están en juego otras cosas. Por eso, ponemos cierto ímpetu en nuestras acciones.

Además, cuando las resoluciones son tan extremas, muchas veces no podemos participar. Considero que en esto vamos a tener que dejar de cantar. Ojalá haya diálogo y se llegue a un acuerdo. Reitero que las posiciones son muy extremas: uno dice una cosa y, otro, todo lo contrario. Me parece que se llegó a este punto porque se está librando una batalla en el ámbito de los trabajadores -a veces por determinados poderes-, y eso no es resorte de la comisión.

SEÑOR PÉREZ (Carlos Hugo).- Hace poco, gracias a las palabras de un compañero en una reunión, comprendimos algo que nunca habíamos podido entender.

En una época, a la gente negra se le exhibía desnuda en una plaza, y los blancos -la clase dominante-, vestidos, pasaban a su lado sin inmutarse. No podíamos comprender por qué esto era así, pero hace poco nos explicaron que sucedía porque a los negros no los consideraban personas. A nosotros no nos extraña ver a un perro o a un gato desnudo. Precisamente, eso era lo que le pasaba a las clases dominantes: cuando veían a una persona negra desnuda era como ver un animal.

Estamos en presencia de manifestaciones preocupantes, como que si un judío toma mate, hay que desinfectarlo. Creo que algunos diputados que me antecedieron en el uso de la palabra no pusieron el acento en la gravedad de los hechos ocurridos. Si estos hechos se naturalizan, se llega a otros, como los que se mencionaron acá. No se puede naturalizar estos hechos, que son de una gravedad extrema.

Sin extrapolar los hechos, en este proceso, cuando supuestamente se divide la izquierda y aparece una socialdemocracia, tibia, que empieza a defender las ideas de la conciliación de clases, recuerdo a la Alemania en que los socialdemócratas terminan matando a Rosa Luxemburgo y Carlos Liebnech, consecuencia de este tipo de confrontaciones.

Después la historia lauda y se sabe quién defendía a los trabajadores, quién empieza a votar los créditos de guerra y el envío de tropas a Haití.

Un diputado dijo acá que se están defendiendo otras cosas; está bien, es bueno el diálogo, pero hace años que se vienen tolerando cosas.

Cuando algunos teóricos nos explican que cuando hay superganancias de los monopolios, hay plata para mantener a una casta de burócratas sindicales que hace muchos años que viven sin trabajar, habría que preguntarse a quién estamos defendiendo en realidad con la legislación. Precisamente, a los delegados, porque en este caso fue votada vicepresidenta después de ser despedida y no antes; es decir, en la última elección esta delegada ya estaba despedida y la votaron para vicepresidenta.

Entonces, lo que en realidad se está defendiendo con este modelo de la conciliación de clases y no de la lucha de clases es a una casta de burócratas sindicales que, lejos de defender los legítimos intereses de los trabajadores, defienden los "legítimos intereses" -entre comillas- del gran capital, porque en este país hay 800.000 trabajadores que ganan menos de $ 15.000.

Muchos dicen defender a los más humildes y a los trabajadores, pero un diputado ha dicho que no se defienden de la misma manera casos distintos, y es verdad. Por ejemplo, una empresa que estaba construyendo la regasificadora llegó a un acuerdo con el sindicato por el que les pagó despido solo a los trabajadores sindicalizados en el Sunca, y quienes no lo estaban tuvieron que hacer huelga de hambre en la puerta de la empresa. Esto sirve para ilustrar y contestar alguna intervención anterior, para recordar qué estamos defendiendo en realidad.

En síntesis, creo que estamos ante un caso de antisemitismo muy grave, y lo que sí se está jugando acá no es un caso puntual, sino todo un modelo de conciliación de clases y de burocracia sindical. Es claro que en este caso se trata de un conflicto entre izquierdas, que la historia ya laudó.

SEÑOR PRESIDENTE (Amado).- Permítanme exhortar de la manera más amable a no ingresar en una discusión política o, por lo menos, hagámoslo después de despedir a los invitados.

Si bien este es un ámbito político, es poco razonable discutir frente a las delegaciones, como ha estilado proceder históricamente la Comisión.

SEÑOR BELOQUI.- Se maneja el concepto de persecución y de represión sindical. En la audiencia se presentaron diez testimonios: cinco por parte de la empresa y cinco por el sindicato. De los diez testimonios, ocho declararon que no constataron ninguna forma de persecución sindical. Es decir, tanto los cinco testigos presentados por nosotros, como algunos de la otra parte, coincidieron; solo dos testigos admitían que había formas -que no pudieron explicar demasiado bien- que se enmarcaban en estos conceptos.

La abogada del sindicato se admira de que la delegada sindical nunca recibió ninguna reprimenda, llamado de atención, ni advertencia. En ese sentido, es importante señalar que Cidesol S.A nunca concurrió a la Dinatra. Tuve la ocasión de conocer los ámbitos de negociación del Ministerio hace un par de meses, a raíz de este hecho.

Nunca fue cuestionada la actuación de la empresa, ya fuera por los laudos, las categorías o los pagos en fecha; siempre han sido motivo de comentario y de anécdotas los pagos de los viernes. Es decir, en los once años de existencia del sindicato nunca fue necesario llegar a ninguna instancia tripartita. Y las famosas bipartitas, tan famosas en el ámbito laboral, se habrán formado cinco veces, porque absolutamente todo lo coordinábamos y conciliábamos, casi mano a mano, entre la delegada sindical, Loreley Corbo, y el titular de la empresa, quien habla, siempre fraternalmente, porque deliberadamente la preocupación de la empresa ha sido respetar a los trabajadores. Porque lo que no se entiende es que no somos una empresa de patrones burgueses que nos embolsamos el dinero que los trabajadores generan con su trabajo. La empresa, como todos saben, pertenece a una organización política y, lógicamente, intenta lograr beneficios para financiarla; lamentablemente, no es tan fácil como quisiéramos. Podría exhibir algunas cuentas donde se demuestra que preferimos deberle a muchos proveedores -entre otros, a la UTE- antes que dejar sin cobrar a un trabajador una semana de sueldo. Esta ha sido la conducta en estos once años.

Por eso, no existe ningún registro en la Dinatra de conflictos; es más, ni me conocen los delegados del SAG, y yo tampoco, porque nunca fue necesario, porque nuestra conducta de empresa no es de patrones, sino de

trabajadores; como decían algunos testimonios, "trabajamos a la par de ellos; a veces más"; más horas, sin duda.

Entonces, no hay persecución sindical.

En la Dinatra asistimos a un montaje -por otra parte, poco habilidoso-, creando una historia de persecución; no hay antecedentes de ninguna especie con la fijación de categorías -siempre se logró acordar fácil y fraternalmente-, ni con la fijación de los sueldos, ya que siempre se pagó por el laudo. Tampoco hubo lucha por los laudos, como se ha afirmado acá, ni campaña para conquistar estos logros. Como empresa de trabajadores hemos pagado el laudo como un derecho incuestionable, y si no pudimos ofrecer algo mejor fue porque, lamentablemente, los beneficios del trabajo todavía no son suficientes. Todos los trabajadores, en particular los sindicalizados -inclusive, los no sindicalizados que no integran nuestro grupo político- han tenido preferencia, porque cuando la situación financiera se complicó optamos por pagar en fecha la totalidad de los sueldos.

Como ya se ha dicho, tenemos una cuenta para clientes, y una es del SAG. En esas cuentas registramos los movimientos de retención de los aportes sindicales de los trabajadores y los costos de los trabajos gráficos, de afiches, volantes y alguna publicación. Esta cuenta que muestro detalla toda la historia de los trabajos hasta el último, que data del 5 de marzo de 2015 y corresponde a 5.000 volantes. También hay trabajos del 10 de enero, del 15 de diciembre y demás. Si el sindicato de gráficos estuviera en esta guerra tan descarnada con la empresa, ¿le llevaría trabajos para imprimir durante todo este tiempo?

En otro pasaje de las declaraciones de Loreley dice que la relación pasó por diferentes etapas, que en un principio recibieron muchas agresiones, que los trataron hasta de ladrones por querer cobrar el laudo, y agrega que ellos eran asalariados y que no tenían nada que ver con el 26 de Marzo. Loreley dice que recibieron muchas agresiones y, a propósito, quiero mostrar una foto de una reunión de mi familia, en la que festejamos el cumpleaños de mi nieto y de la que Loreley participa, con otros compañeros de la imprenta.

Asimismo, quiero mostrar una lista de Asamblea Popular de las elecciones internas de 28 de junio de 2009, donde hemos resaltado tres nombres que corresponden a tres integrantes del sindicato, dos de ellos lamentablemente fallecidos.

La relación con el sindicato y con sus trabajadores fue fraternal durante once años. Por lo tanto, todo esto de la agresión y la represión sindical no tiene ninguna historia ni ningún antecedente; despierta como respuesta a la medida que nosotros tomamos por una razón que está alejada de motivos sindicales.

Quiero hablar del concepto de la defensa del delegado sindical que establece la Ley Nº 17.940. Al amparo de esa ley, se promueve el juicio que nos hace el sindicato. El juicio no lo buscamos nosotros, sino que lo promueve el sindicato. Nosotros estamos contestando; estamos tratando de explicar cuáles fueron nuestras motivaciones y nuestros comportamientos. Nos preguntamos si un derecho establecido en esa ley -totalmente justificado y defendible- se impone o se sobrepone a un derecho universal y humanitario como la defensa de los derechos de raza y de condena del racismo y el antisemitismo. Tomamos esa medida porque nos parece que eso es absolutamente innegociable. No es una mejora del pago de una hora extra, una mejora de categoría, ni la mejora de ciertas condiciones laborales. Se trata de la defensa de los derechos más sagrados de la humanidad, consagrados universalmente y por los cuales sabemos lo que fue el holocausto; por eso lo incluimos en esa declaración. Eso es lo que queremos hacer en este caso. Entonces, nos parece que es un abuso que se hace de la ley y de las prerrogativas de la norma pretender aplicarlo en este caso, sin ningún tipo de consideración.

El SAG expresa: "El motivo que aducen para el despido es absolutamente ridículo". Luego, dice: "La Empresa, utilizando un argumento muy sensible a la opinión pública, manifiesta que la compañera se refirió al provocador como judío mugriento, lo cual es desmentido categóricamente, pero si hubiere sido así, se debería realizar la denuncia en el ámbito penal o de DDHH (obviamente con pruebas y testigos que no tiene) porque no existió dicho relato". De esto se hace cargo el sindicato, dicho por su presidente, Coronel. Es a todas luces falso y es parte del inicio del planteo del sindicato; se quiso inventar la persecución sindical para defender los derechos que establece esta ley, que entiendo que no es usada correctamente.

SEÑORA PÉREZ ROSAS (Valeria).- Tengo unos documentos más para presentar relativos a la contestación de la demanda y la casación.

SEÑOR JORYSZ (Alejandro).- Nosotros fuimos convocados a la Comisión como parte de una patronal. Así se nos remitió el pedido. Algún representante pidió que se nos diera una copia de la versión taquigráfica donde se increpa por qué en esta empresa no se está acatando un fallo judicial. Esas son las explicaciones que hemos dado en cuanto a la cuestión judicial, de por qué no se acataron los supuestos fallos o desacatos judiciales.

Respecto al diálogo, está dicho en los propios fallos judiciales: se trata de una delegada sindical que corta el diálogo.

Nosotros somos una empresa conformada por trabajadores y llevada adelante por militantes políticos. Nosotros no dimos carácter político a esta situación. Quienes dieron tinte político a esta situación fueron los representantes que hablaron aquí, discutiendo las distintas visiones, o el propio sindicato cuando hace una propaganda diciendo que no es la empresa Cidesol, sino el diario "La Juventud", órgano de prensa del Movimiento 26 de Marzo. Desde ahí fue que se instaló un tema político.

Nosotros queremos reafirmar que la cuestión acá es una mentira, un montaje sobre una supuesta -o no- persecución sindical, y un acto que no tolera, ni negocia, ni discute nuestra empresa, y explicamos los porqué, por un hecho de discriminación racial. Cada uno podrá entenderlo como quiera y podrá hacer las valoraciones que quiera sobre nuestro desacato judicial. Los motivos por los que sucedió esto ya se detallaron. Nosotros vinimos invitados aquí y explicamos que los motivos no son políticos. En la empresa trabaja gente de todos los colores políticos y convivimos notablemente. Hasta el día de hoy siguen trabajando tres personas del sindicato en la imprenta y todos trabajamos en armonía plena, más allá del color partidario.

Como esta Comisión aborda la temática laboral, quiero informar que ayer llamé nuevamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para averiguar por la denuncia de acoso laboral que presenté contra la señora Loreley Corbo, en caso de que sea reintegrada. Yo fui víctima de esas agresiones, repetidas veces, a tal punto que, inclusive, no sé si voy a seguir trabajando donde lo hago. No sé si esta es una Comisión que recibe solo a los trabajadores, a los sindicatos o a ciertos sindicatos, como recién se discutió. Yo vi una exhortación a cumplir.

Les quiero decir que la respuesta que obtuve ayer del área jurídica de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social por un expediente presentado hace tres meses de algo que está en juicio -que lleva a que tenga que venir al Parlamento a dar explicaciones- es que todavía está por asignarse un abogado, que hay una sola persona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para atender esos casos. Tuve que esperar quince minutos en línea para que me atendieran y la respuesta fue esa. Todos sabemos que la Inspección General del Trabajo está para aplicar las leyes que amparan a los trabajadores. Se trata de un caso de acoso laboral y de discriminación racial -ya les di el número de la denuncia- y la respuesta fue que están estudiando denuncias de 2012 y que, por lo tanto, esperara tranquilo. Digo esto porque hay cierto apresuramiento porque se cumplan los fallos. Si se va a exhortar a que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vaya a ver las condiciones de trabajo en la imprenta -que han venido varias veces a ver cómo trabajamos- en lo que refiere a un caso judicial que todavía está en proceso, me interesaría que se tome nota de que el trámite que inicié es para todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Yo vengo convocado por la imprenta porque formo parte del grupo político, pero soy un trabajador y figuro como tal.

No sé cómo somos recibidos, pero espero que tomen nota de lo que he dicho: son denuncias del año 2012 las que está tratando el Ministerio actualmente en lo que hace a acoso laboral.

SEÑOR BELOQUI (Miguel).- En cuanto a la propuesta del señor diputado Carlos Coitiño de que la Comisión pudiera tener cierta continuidad, ¿qué expectativa puede tener para nosotros?

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer algunas aclaraciones que me parecen pertinentes.

La primera es que esta Comisión recibe a todos los sindicatos. Hace poco tiempo, en virtud de todo lo que tiene que ver con la reestructuración de AFE, recibimos a los dos sindicatos; en eso, la Comisión no hace

discriminación alguna. Es pertinente aclarar y dejar constancia de eso: así trabaja la Comisión y los compañeros aquí presentes.

Por otra parte, recibo, como presidente de la Comisión, lo que dice sobre la denuncia de abuso laboral el señor Jorysz y, personalmente, me voy a encargar de comunicarme con las autoridades para saber en qué se encuentra esa situación. Esta Comisión recibe todas las denuncias y situaciones de cualquier trabajador que esté enfrentando algún problema o que se sienta indefenso; lo recibimos con gusto porque es nuestra función.

Lo que decía el señor diputado Carlos Coitiño es que vamos a seguir estudiando este tema, vinculado más bien con lo que se generó al final de la intervención de los colegas diputados y sus visiones políticas en torno a esta temática. No voy a hacer ninguna consideración política. Trato de ejercer como presidente para solo administrar las intervenciones y el debate. Intento ser imparcial. Lo único que voy a decir a título personal -que no tiene que ver con lo político, sino con la defensa de los derechos humanos, algo que es muy importante para mí- es que de existir ese tipo de discriminación, yo diría de antisemitismo notorio, siento -a modo de reflexión nada más- que no se puede dejar pasar tanto tiempo; esas cosas se cortan de raíz. Ni bien hay una expresión de ese tipo, no puede ni debe ser tolerada, ni por quien se siente ofendido por ser el atacado, ni tampoco por quienes están en el ámbito de trabajo. La permisividad por el hecho de que haya una situación de irla llevando -si se me permite la expresión-desde mi punto de vista conspira contra erradicar de plano esta clase de situaciones. Entonces, simplemente como reflexión, quiero decir que en estas cosas se está en contra o a favor. Se está en contra de la discriminación racial, del antisemitismo, o no. Y si se está en contra, no hay posible transacción con quienes hagan este tipo de manifestaciones.

SEÑOR COITIÑO (Carlos).- Corresponde clarificar bien el planteo: no estamos en condiciones, al día de hoy, con dos versiones antagónicas sobre determinados hechos, de pronunciarnos como comisión. Por haber recibido a dos delegaciones con puntos de vista opuestos en materia de hechos, tenemos que analizar qué procedimientos vamos a continuar desarrollando, pero eso es parte del trabajo interno de la comisión. No nos referimos a la intervención del diputado -tiene derecho a decir lo que crea- porque fue después que hice este planteo y, en todo caso, es otro tipo de discusión que estamos en condiciones de desarrollar en donde sea -cada uno tiene la libertad de decir lo que quiera-, en un debate libre donde se sostengan las posiciones, pero no en este ámbito. Ese tema es de carácter político y tiene una evaluación que no tiene que ver con el expediente que estamos analizando como comisión. Personalmente, me ofrezco a hacer ese debate donde sea.

SEÑOR NUÑEZ (Gerardo).- Quiero dejar una constancia.

Evidentemente, hay dos posturas, pero también es claro que hay un fallo judicial en segunda instancia.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de la delegación de Cidesol.

(Se retira de Sala la delegación de Cidesol)

SEÑOR NUÑEZ (Gerardo).- Quiero hacer algunas aclaraciones.

La primera es que, sin duda, si hubiera algún incurrimiento por parte de un trabajador o de cualquier persona de este país, que violente a otra persona, a otro ser humano, por sus condiciones físicas, por sus condiciones étnicas, por sus condiciones religiosas, ideológicas y políticas, merece el mayor de los rechazos de cualquiera de los que estamos acá.

El segundo elemento -porque me parece que acá se maneja información equivocada; no es para entrar en debate pero sí para dejar constancia- es que se aludió al conflicto de la regasificadora y, concretamente, se planteó que todos aquellos trabajadores que no estaban sindicalizados no cobraron y eso no es así. Lo que pasó fue que el sindicato negoció con todos los compañeros y compañeras que se plegaron a la negociación sindical pero hubo otros compañeros que decidieron, por sí y ante sí, negociar individualmente con la empresa. De todas maneras, hoy el sindicato está estudiando alternativas para que todos los compañeros que decidieron en aquel momento negociar por separado puedan estar contemplados. Esto no es algo que responda al Sunca sino que fue decisión personal de algunos trabajadores.

Lo último es que no vamos a abrir un debate acá en términos políticos e ideológicos por una cuestión de tiempo pero además porque no se va a resolver acá con votaciones ni con grandes debates, sino que se va a resolver en la lucha cotidiana, en la calle, en las fábricas, en los talleres, en las obras, en los call centers, en cada lugar donde hay trabajadores y trabajadoras. Ellos son quienes saben a quién tienen que elegir, o no, para ser representados a nivel sindical. Son elementos que escapan a la discusión de esta comisión y que va a laudar la historia y la lucha cotidiana.

SEÑOR COITIÑO (Carlos).- En primer lugar, quiero dejar una constancia: la citación de esta Comisión fue a la empresa. Fuimos muy generosos al permitir que trabajadores -no en representación de la empresa porque si no, sería algo distinto- pudieran expresar su punto de vista.

En segundo término, quiero no salirme de la tarea de la comisión. Por lo tanto, propongo que la versión taquigráfica de esta reunión sea remitida al sindicato y, si el mismo lo entiende conveniente, que abramos la posibilidad de volver a conversar, siempre con el espíritu de buscar una solución.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que el espíritu de la comisión es el que plantea el señor diputado Coitiño y que los debates político-ideológicos, que evidentemente existen, son sanos y muy positivos, pero no deben darse en este ámbito -para eso hay otros lugares; los hay también aquí en el Parlamento-; hacerlo sería desviar el cometido esencial, por lo menos, el que nos hemos dado en conjunto, con acuerdo de todos, que es generar soluciones y acercar partes. En los casos en lo que eso no es posible es mucho más complicado que la comisión pueda tener una posibilidad de incidencia. Hay una cantidad de ejemplos en los hechos en los que la comisión no solo ha acercado partes sino que ha sido parte fundamental en la solución de conflictos. Si bien pueden existir situaciones como la del caso particular, que genera determinadas situaciones diferentes a las tradicionales, creo que no debemos desviarnos de nuestro objetivo.

Quizás, fui muy generoso con la delegación que estuvo. En general tenemos la costumbre de ser bastante laxos en el tiempo, más al saber -aprovecho para informárselos- que la segunda delegación prevista, la de la FNC, no concurrirá. En el día de ayer el señor secretario se comunicó en más de una oportunidad con la empresa -después de comunicarles el interés que teníamos en que vinieran más allá de la solución del conflicto- y plantearon la inquietud de que, por existir cláusulas de confidencialidad en el acuerdo al que llegaron las cuatro partes involucradas, preferían estudiar detenidamente lo que podían trasmitir libremente en el ámbito de la comisión. Por eso están preparando una comunicación oficial destinada a esta comisión. También manifestaron que confiaban en la comprensión -capaz que en un tiempo no tienen problema en venir, luego de que nos manden ese documento por escrito- y que en este momento temían la posibilidad de abrir alguna herida a raíz de las expresiones de algunas delegaciones que vinieron con anterioridad, por lo que era necesario evitarlo. Por eso se comunicaron, nos agradecieron la invitación y nos dijeron estas cosas.

SEÑOR EZQUERRA ALONSO (W. Aparicio).- Creo que siempre se va haciendo camino mientras se va andando y que vamos a ir mejorando, como en todo.

Sin duda que hoy la comisión agregó más de un tema y en el día de ayer ocurrió lo mismo: vinimos a escuchar a los trabajadores de la librería y terminamos escuchando un planteo del sindicato preocupado por un juicio puntual y también a los compañeros del Correo.

Me parece que lo más grave no es el tiempo que podamos perder sino la falta de respeto por tener a delegaciones esperando durante horas cuando a veces han hecho viajes largos o han pedido determinado horario para salir del trabajo. Creo que en las citaciones podríamos plantear determinado tiempo de exposición o que las delegaciones nos digan cuánto tiempo van a precisar, para tener una noción. Encantados de recibirlos a todos, pero hay que marcarles un tiempo simplemente por un tema de coordinación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estoy totalmente de acuerdo con ese planteo.

A las delegaciones se les dice que cuentan con cuarenta y cinco minutos, pero eso lo tenemos que rever porque, sin duda, es un tiempo insuficiente ya que todas las delegaciones, en general, se extienden bastante

más. Capaz que sería mejor recibir menos delegaciones y darles más tiempo también para no dejar a delegaciones esperando durante mucho tiempo.

SEÑOR PÉREZ (Carlos Hugo).- Quiero poner énfasis en que el tema planteado por la delegación es un grave caso de discriminación racial.

Hago mías las palabras del señor presidente en cuanto a que uno está a favor, y se puede vestir con el ropaje que quiera para defenderlo, o en contra. Después de tener once años de extrema paciencia de diálogo -como fue demostrado acá- nos vimos forzados a tomar una resolución que para nosotros siempre es dolorosa: despedir a un trabajador. Lo reitero y lo recalco: uno está a favor de esto o en contra, y nosotros estamos en contra, por eso nos vimos forzados a tomar un tipo de medida como la que se tuvo que adoptar.

En la vida política, para golpear al enemigo político también hay diferentes formas. Quiero recalcar que el conflicto es en nuestra imprenta, Cidesol, y se está hablando del diario "La Juventud", que se imprime allí pero que se puede imprimir en cualquier imprenta. El conflicto es en Cidesol y no en el diario "La Juventud".

Si este tema no se discute más y los diputados quieren expresar algo respecto a lo que estoy diciendo, espero a que lo hagan y cuando vayan a recibir a la siguiente delegación, me retiro.

SEÑOR COITIÑO (Carlos).- En primer lugar, quisiéramos que se votara la propuesta que hicimos.

En segundo término, quiero preguntar lo siguiente: si el señor diputado Carlos Hugo Pérez está en la comisión como integrante de un sector o viene en representación de la empresa Cidesol, porque está hablando en su nombre y nos sorprende.

SEÑOR PÉREZ (Carlos Hugo).- Soy diputado por el Movimiento 26 de Marzo, señor diputado Coitiño.

SEÑOR EZQUERRA ALONSO (W. Aparicio).- Vamos a votar el envío de la versión taquigráfica a los gremios, para saber si, después de leerla, van a hacer una contrapropuesta.

Asimismo, querríamos que usted nos informe sobre lo que se hable con autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Me parece que algún día deberemos llamarlos y considerar todas las temáticas, porque, sin duda, que en casi todas las audiencias que hemos tenido con sindicatos y trabajadores, casi toda la falla ha sido en dicha Cartera. Uno ve que han ido a hablar y no han tenido respuesta, por eso terminan acá. Tendríamos que armar un listado y enviárselo para que nos dieran una respuesta. A lo mejor el Ministerio quiere asistir o informar por escrito. Digo esto para mostrar nuestro interés y para responder a los gremios que hemos hecho un seguimiento de los planteos que recibimos en esta comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera informar que es de estilo enviar la versión taquigráfica. De todos modos, lo vamos a votar a pedido del señor diputado Coitiño.

Se va a votar.

(Se vota)

—Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑORA DE LOS SANTOS (Claudia).- Entiendo que estamos trabajando este tema en la Comisión de Legislación del Trabajo, pero es un asunto de derechos humanos, como se decía. Quisiera saber si se va a pasar a la Comisión de Derechos Humanos, porque también sería interesante considerarlo desde ese punto. La cuestión central es un hecho racista, de antisemitismo y debería tratarse como tal, no dejarlo pasar.

Otro de los temas a los que hay que prestar atención -aunque el agredido no haya hecho la denuncia- es el de la golpiza que tuvo por parte de personas desconocidas, para que no vuelva a repetirse, sobre todo, en la

persona.

SEÑOR PRESIDENTE.- Totalmente de recibo su planteo. Enviaremos la versión taquigráfica también a la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Representantes.

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines- (Suntma)

——Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo recibir a la delegación del Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines. Concurren por el Suntma Central José Franco, presidente; Francisco Amaro, Secretario General; Manuel Redín, Secretario de Organización y por el Suntma, filial Colonia, a Fabricio Castiglioni, Secretario General; Guillermo Moreira, Comisión de Embarque y a Gastón Cedrés, Secretario de Prensa y Propaganda.

En primer lugar, quiero pedirles disculpas en nombre de la comisión, si bien ya lo hice en forma personal, pero corresponde decirlo funcionando como comisión, por la hora en que los recibimos. Estábamos con una delegación que se extendió muchísimo más de lo previsto y esa fue la razón de la demora. Agradecemos la invitación. Oportunamente, ustedes solicitaron ser recibidos por esta comisión, para plantear la difícil situación que atraviesa su sindicato y los desafíos que tienen, como colectivo de los trabajadores. Bienvenidos.

SEÑOR FRANCO (José).- En aras de la brevedad trataremos de ser lo más sucintos posibles. Mi nombre es José Franco y soy presidente del Suntma.

Queremos ser breves, porque no deseamos que nuestro planteo se transforme en una letanía, porque ya en el registro taquigráfico de otras sesiones, inclusive, de otras administraciones, está plasmado nuestro constante planteo.

En este caso, queremos resaltar algunas cuestiones que tienen que ver con la Marina Mercante y con algunos megaproyectos en que está embarcado el país. Nosotros, desde todo el proceso de presentación de estos megaproyectos, desde su inicio, hemos apoyado con entusiasmo, porque entendemos que está dirigido a un cambio, fundamentalmente, de la matriz productiva del país y de la matriz energética.

Por lo tanto, no traemos acá un planteo de negativa a ultranza de esta situación. Lo que nos preocupa es que se están realizando algunos megaproyectos, pero eso no se traduce en puestos de trabajo para los uruguayos. Yendo a lo concreto, no tenemos toda la situación del dragado. Como ustedes saben, hay varios proyectos; inclusive, ya hay concesiones. Luego, los compañeros complementarán con detalles y nombres de las propias embarcaciones, pero quería señalar que nosotros seguimos notando que se contratan dragas con bandera extranjera, que actúan en nuestra bahía, en nuestro puerto, en nuestras aguas jurisdiccionales y, sin embargo, lo hacen con tripulación extranjera y totalmente desregulada, con tripulantes de origen asiático. Notamos que ahí la desregulación campea por su fuero. Esto hace que, inclusive, se estén contradiciendo algunas disposiciones que ha votado este Parlamento como, por ejemplo, que en la concesión de estos trabajos se permite que estas embarcaciones mantengan sus banderas de origen, porque no son trabajos definitivos, pero a condición de que se tome tripulación uruguaya. La ley uruguaya establece para los barcos de bandera nacional que un 90% de su tripulación tiene que ser uruguaya y el otro 10%, que nosotros, a regañadientes, aceptamos, pero lo comprendimos, para la transmisión de tecnología, etcétera. Esto no se está cumpliendo absolutamente para nada.

Como se actúa en forma desregulada a través de tercerizaciones, las empresas con algunas argucias jurídicas como, por ejemplo, decir que es un contrato entre particulares, independientemente de que las obras sean de interés del Estado y de que se hagan a través de inversión del Estado, no tienen obligación de llevar tripulación uruguaya, porque al ser tercerizada la empresa que va a hacer el trabajo hace un contrato con una tercerizada y, por lo tanto, un contrato entre privados. De esa forma, dejan fuera a los tripulantes uruguayos.

Ahora bien, como a nadie le amarga un dulce, también empresas con barcos de bandera uruguaya que actúan como silos, ya sea para el granel de oleaginosos, granos, etcétera o para el hierro, utilizan este tipo de maniobra, primero, con la desregulación y, segundo, con el no respetar los convenios y las disposiciones que hay entorno a las categorías, a las secciones de los barcos, que vienen de la época de las carabelas. No estamos inventando nada nuevo. Si uno se remite al Código de Comercio, se va a enterar de que hay una serie

de disposiciones, secciones en la oficialidad, de puentes, de máquinas; hay sección cubierta, máquinas -estoy hablando de gente de mar, gente no titulada- o cámara. Entonces, debemos decir que aquí se actuó con total desregulación.

Pero lo más grave del caso en estas situaciones -quiero ser conciso para no extenderme- es que no solo no se respetan las categorías sino que, además, se utiliza una filosofía que algunos juristas llaman derecho negativo. Esto significa que las empresas reivindican el derecho a reclutar personal no sindicalizado.

En cuanto al derecho al trabajo, no podemos oponernos, pero en los hechos ello se transforma en la discriminación de los trabajadores sindicalizados. Y en el mejor de los casos, cuando hay mayoría de trabajadores sindicalizados, las empresas toman el 50%. Quiere decir que los que se tienen que sacrificar son las organizaciones sindicales; deben avenirse a que se baje la cantidad de tripulantes sindicalizados.

Sin ninguna duda esto trae conflictividad porque, además -un tercer elemento importante que está jugando en la relación laboral-, se utiliza personal militar que lleva años de servicio; piden la baja o le dan el retiro y al otro día están trabajando en cargos de mandos medios, gerenciales, en las empresas o, directamente en los barcos como oficiales. Existe un enorme anecdotario en ese sentido. En los hechos, ocurre esto. Debe tenerse en cuenta que no hay una formación de marino mercante sino de marino militar. Por lo tanto, el relacionamiento es complicado, pero mantienen su pensión o jubilación como marino militar y a la hora de convenir el salario con la empresa privada, no se respetan los laudos y se aceptan salarios por debajo de lo que establecen las organizaciones sindicales. Hay que saber que esa filosofía del derecho negativo está violando las disposiciones de la OIT que establece el derecho a la representatividad.

En una de las reuniones anteriores -creo fue en la última- se planteó por parte de la comisión la posibilidad de conformar un ámbito donde participe el Parlamento. ¿Por qué lo digo, señor presidente? Hay cosas que se pueden dilucidar en el ámbito tripartito de la negociación colectiva, del Consejo de Salarios. Por ejemplo, ahora tenemos una reclamación en la comisión de clasificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para determinar a qué grupo corresponden los cargos de a bordo en el Consejo de Salarios. Quienes se desempeñan a bordo necesitan su libreta de embarque y ser categorizados como marinos porque, además, su trabajo es de marino. Nosotros planteamos que ello se puede dilucidar en la negociación tripartita, pero hay algunas cuestiones, como la siguiente. Por ejemplo, si trabajan en aguas uruguayas, incluso en la propia bahía, ¿cómo se puede establecer la obligatoriedad de que lleve tripulación uruguaya para que los marinos uruguayos no seamos marginados?

Por otra parte, creemos que debería darse tratamiento parlamentario al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a fin de que esto luego quede traducido en proyecto de ley. Ello permitirá, primero, retroceder la desregulación en un país que ha hecho grandes esfuerzos para tratar de regular y, segundo, el ejercicio del derecho de los trabajadores en nuestra actividad.

SEÑOR AMARO (Francisco).- Soy el secretario general del Suntma.

Si bien el compañero presidente de nuestro sindicato fue bastante extenso, queremos enfocar algunos puntos a fin de profundizar lo dicho por él.

Actualmente, en el puerto de Montevideo, hay tres remolcadores, un pontón, que son de responsabilidad de la empresa Coebal, subsidiaria del grupo Hyundai para hacer las operativas en Punta del Tigre con la obra de unidad de ciclo combinado.

Como decía José Franco, nosotros vemos bien el tema del desarrollo productivo del Uruguay, lo energético y demás. Ahora bien; actualmente hay 23 tripulantes coreanos a bordo de esos barcos con pabellón nacional desarrollando las tareas. La ley establece que en los barcos de marina mercante de bandera nacional, tiene que haber un 90% de tripulación uruguaya. Hoy esto no se está cumpliendo y la empresa no atiende el reclamo del sindicato. Si bien nosotros seguimos con la negociación, no podemos hacer que se cumpla con la normativa vigente.

Esos 23 coreanos siguen a bordo. Hemos hecho las denuncias correspondientes ante la autoridad marítima, a la Dirección de Inmigración, la Inspección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,

y no hay quien le ponga el cascabel al gato. Parece que para la empresa y estos organismos del Estado la ley no existe.

Entonces, ante la dificultad que tenemos en cuanto a la generación de empleo, en esta situación nos vemos perjudicados.

Por otra parte, se siguen contratando dragas para hacer trabajos en estos mega proyectos. Hay una empresa china, la DSC Brasil que no contempla lo dispuesto en la ley de tener el 90% de tripulación nacional. Sabemos que tiene bandera extranjera y que en este caso la ley no los comprende, pero pensamos que si está dentro de nuestra soberanía, podemos hacer esos trabajos -para nosotros no es ninguna novedad desempeñar esas tareas porque tenemos experiencia de cien años de historia en la marina mercante-, ya que tenemos personal calificado y podemos trabajar en esas unidades. Sin embargo, quedamos relegados.

Por otro lado, hay buques que se dedican al transporte de pasajeros. Las empresas responsables de esos buques también están aplicando algunos criterios del derecho negativo de la ley, como mencionaba el compañero Franco. Teníamos un convenio colectivo con la empresa Colonia Express que está vigente y de golpe nos borran a casi todos los compañeros que estamos sindicalizados -esto es un problema para la Inspección de Trabajo y para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- y traen una unidad nueva para hacer el transporte de pasajeros de Buenos Aires a Colonia y viceversa; se la acondiciona en muelle argentino, la embarcación sigue con pabellón nacional y, sin embargo, ni siquiera se ha puesto a un solo tripulante uruguayo a trabajar allí. Contratan a personal argentino -hasta sereno argentino tienen- y el barco sigue con pabellón nacional, en territorio nacional, aunque están en el extranjero, pero no se contrata a trabajadores uruguayos.

Ese barco está haciendo una operativa de prueba, está yendo y viniendo a Colonia; pensamos que la semana que viene vuelve. Si bien contrató personal para hacer esa operativa, relega a los trabajadores sindicalizados. Queremos preguntar a esta comisión, qué alcance tiene la Ley Nº 17.940, y quién puede hacer que nosotros no nos veamos perjudicados por su no aplicación. Las empresas dicen que no quieren trabajar más con personal sindicalizado. Entendemos que tienen sus derechos a contratar a personal no sindicalizado pero, a su vez, por imperio de la ley deben contratar a personal sindicalizado porque, de lo contrario, están violentando la norma.

Desde la salida de la dictadura, inclusive desde 1984, cuando recién empezábamos a formar nuevamente el sindicato en la clandestinidad, propusimos que el Registro de la Marina Mercante Nacional saliera de la órbita del Ministerio de Defensa Nacional. ¿Por qué nosotros no queremos estar más allí? Porque se tiene a los marinos como reservistas navales. Además, se aplican las normativas sobre marina mercante según la visión de lo que es la Armada Nacional y el Ministerio de Defensa Nacional y nosotros somos personal civil, estamos afectados a trabajos en barcos que operan en la actividad privada. Ya hemos tenido bastantes problemas por el avance de los trabajadores militares retirados que ocupan puestos de trabajo en los barcos privados. Como tienen el chip de militares grabados en sus cabezas, se aplica el viejo dicho: "Dios en el cielo y el capitán en el barco". Eso nos ha generado un sinfín de problemas, por eso queremos salir de esa órbita. Desde siempre ha existido en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas un registro de marina mercante. Es allí donde queremos estar registrados, de allí queremos que emanen las disposiciones que regulen los trabajos marítimos.

SEÑOR REDIN (Manuel).- Creo que todos estamos alineados en la misma dirección: la discriminación existente de parte de las empresas hacia los compañeros sindicalizados.

Hoy estamos en una lucha totalmente desleal. Para las empresas es muy fácil recoger lo que les sirve y no aquello que es justo y que está establecido por ley. Estamos hablando de horas de trabajo de compañeros que han hecho estatutos, que han hecho asambleas y que se han pechado con las empresas y con dictaduras, que gracias a Dios no existen más.

Voy a referirme a la situación que se vive en Colonia, donde vivo.

Estamos trabajando muchísimo a nivel sindical. Desde siempre el puerto ha sido trabajado por una operadora que ni siquiera quiero nombrar; todos sabemos quién es. Hoy en día la gente se cansó. Por eso, muchísimos

compañeros de Buquebús se están afiliando al Suntma. Ven que somos un sindicato responsable, que tiene los convenios refrendados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es difícil pelear contra alguien que propone todo lo más fácil para el capitalismo, para las empresas. Nosotros, como sindicato, no queremos complicar a las empresas ni queremos hacerles daño; todo lo contrario. El Suntma siempre fue un sindicato de lucha. Hoy, vamos a luchar junto con el gobierno y, también, vamos a luchar por los derechos de los trabajadores.

Queremos que la pelea sea más justa. No queremos que los militares nos sigan refregando en la cara suspensiones y expulsiones, y que nos sigan maltratando arriba de los barcos de marina mercante, con la mayoría de los cuales tenemos convenios colectivos. No podemos permitir que la mano dura siga siendo el referente en nuestra marina mercante.

Quitar la marina mercante de la órbita del Ministerio de Defensa Nacional sería un paso muy importante. Nosotros somos civiles y no le vamos a hacer la venia a nadie. Vamos a trabajar porque somos profesionales.

En ese sentido, el Suntma está armando en Colonia una escuela de profesionales. No queremos que los marinos tengan una libreta solo para poner una botella de whisky adentro de una bolsa. Queremos que sean marinos reales, que sepan lo que es un barco y que, si ocurre un desastre -como ha sucedido-, sepan para dónde agarrar. Reitero que el Suntma está haciendo esto en Colonia. Allí hay una gurisada preciosa. Nosotros, los viejos, los que vivimos la dictadura, los que venimos trabajando desde hace años por este glorioso sindicato, queremos dejarlo bien representado. Hay mucha fuerza y mucha juventud.

Los tres integrantes más viejos del sindicato pedimos un poco de respeto y de atención, porque este tema es bastante grave.

A veces, ocurren peleas entre trabajadores; no queremos que sucedan. Aunque un trabajador no esté sindicalizado tiene derecho a trabajar y a expresarse; estamos en un país democrático. El problema es que hay luchas del otro lado que no respetan nada. Eso complica la situación.

Agradezco a la comisión que nos haya recibido.

SEÑOR CEDRÉS (Gastón).- Soy delegado en Buquebús. Hace diecisiete años que trabajo en esa empresa. La impunidad allí es muchísima. Contratan personas -tienen todo el derecho de hacerlo así como a sindicalizar y hacer convenios internos-, pero no hacen convenios laborales en los que participe el Ministerio.

Venimos aquí a pedir algún proyecto de ley o alguna medida que nos ayude a pelear contra esto.

El señor López Mena está aquí desde hace treinta años. Ahora, vino el señor Planas -argentino-, y puso la empresa Colonia Express. Pero no llama al Suntma; llama al ladero de turno de López Mena. Para los sindicatos es imposible hacer convenios colectivos porque esa gente es empresa. Esa gente sube con un cartel de Buquebús a los puentes de los barcos, entra por las bodegas y tiene impunidad. Las empresas que llegan a Uruguay no van a hablar con el Suntma ni con ningún otro sindicato; van a hablar con los señores Delgaudio o Mallada -pido disculpas por nombrarlos-, porque es más fácil: hablan entre empresas. Para los sindicatos esta situación es muy difícil.

También quiero decir que en Buquebús hay persecución sindical: a todos los trabajadores afiliados al Suntma los mandan al buque lento, al Eladia Isabel, y a todos los que son de la empresa del señor Delgaudio los envían al barco Francisco Papa. El problema no es estar en un banco o en otro; es buscar la igualdad.

Además, debemos tratar que empresas grandes como Buquebús vayan a las reuniones tripartitas en el Ministerio con los sindicatos de rama, no con el sindicato formado por la empresa.

SEÑOR CASTIGLIONI (Fabricio).- Agradecemos a la comisión por recibirnos.

Los compañeros han sido claros; todos partimos de la misma base.

Queremos hacer hincapié en que nos vemos en desventaja ante las empresas. Hoy sufrimos más esta situación en Colonia Express. Hace más de siete años que tenemos convenio colectivo. Ahora, la empresa va a traer una nueva unidad, que generará muchos puestos de trabajo. Nuestro sindicato ha trabajado duro para capacitar adecuadamente a personas nuevas, principalmente jóvenes, para que sean idóneos en la materia mercante. Sin embargo, la empresa nos dio una bofetada y nos ha dejado de lado. Decimos esto porque pretende que a ese barco suba toda gente no sindicalizada, sin respetar la ley de libertad sindical.

No me quiero extender porque, como dije, mis compañeros han sido claros. Sí quiero manifestar que estamos trabajando duro y que queremos que esto siga adelante. Nosotros no pretendemos sacar el trabajo a nadie; entendemos que todos tienen derecho a trabajar. Lo que sí queremos es terminar con la situación de que las empresas nos dejen a un costado.

Nuevamente les agradecemos por recibirnos. Dejamos en claro que estamos dispuestos a laburar para solucionar esta situación.

SEÑOR NÚNEZ (Gerardo).- Agradecemos la presencia de los compañeros del sindicato.

En este caso, hay muchos elementos a estudiar. A lo mejor, en el marco de la negociación colectiva y de toda la discusión que se viene, sería bueno poder tener una conversación con la empresa a los efectos de conocer su posición.

Aclaro que es una preocupación compartida con algunos compañeros legisladores la situación de la marina mercante y de la pesca en Uruguay. Sabemos que se están elaborando algunos anteproyectos de ley, y que ustedes han estado trabajando en ello. Concretamente, junto con el señor diputado Óscar Andrade estamos trabajando esa temática.

Estamos a disposición del sindicato para generar una jornada de intercambio nacional, con todos los actores, porque este es uno de los grandes temas estratégicos. Precisamente, el otro día conversábamos sobre la importancia de las vías fluviales, de los puertos y de la construcción de polos estratégicos para el desarrollo productivo. Todo lo que ustedes han manifestado hoy encuadra perfectamente en ese gran debate que debe llevar adelante el país para llegar a buen puerto, para utilizar una expresión acorde a la temática que estamos tratando.

Reitero que estamos a disposición para que en breve plazo se comience a discutir un tema que preocupa a todos los legisladores más allá de los partidos políticos que representen.

SEÑOR IRAZÁBAL (Benjamín).- Agradecemos a los representantes del sindicato por estar acá y por informarnos sobre las situaciones que están viviendo.

Hago mías las palabras del señor diputado Núñez sobre la importancia que tiene la actividad que ustedes realizan. En buena medida, el avance del país será sustentable si somos capaces de desarrollar el transporte fluvial no solo por el río Uruguay sino también por el río Negro. El país va a tener que tomar una decisión, mirar veinte o treinta años para adelante y hacer la inversión necesaria en esta área. Debemos tener claro que la sustentabilidad de la producción depende de que salga del país y llegue a los mercados de destino.

En este sentido, quiero expresar lo que me comentó el embajador de Suiza en una reunión que mantuvimos. Me dijo que no se explica cómo Uruguay no se había desarrollado en torno a los lagos del río Negro, cómo no habíamos sido capaces de mirar para ahí y solamente mirábamos hacia el Puerto de Montevideo Según me contó, Suiza vive gracias a su lago central, que es la gran vía de transporte y de desarrollo.

Comparto lo que dijo el señor diputado Núñez en el sentido de que nos debemos un profundo análisis del tema. Tal vez, la elaboración del Presupuesto quinquenal sea un buen momento para que, por lo menos, se sienten las primeras bases, porque este no es un proceso que se dé de un día para el otro; se debe hacer un estudio profundo.

Nos comprometemos a seguir trabajando en la problemática que ustedes plantean.

SEÑOR COITIÑO (Carlos).- Mi intervención tiene un sentido casi autocrítico.

Hoy, los compañeros trabajadores del Suntma nos han traído estos temas; recuerdo haberlos tratado en la legislatura anterior repetidas veces. Entonces, debemos reconocer que no hemos tenido eficiencia para producir respuestas. Voy a dar solo un ejemplo en este sentido.

Hace aproximadamente tres años se planteó el problema de los barcos que dejaban de hacer escala en nuestro país debido a los costos que suponía la contratación de trabajadores uruguayos. Arribamos a una ley, pero ahora reconocemos que, en vez de resolver, generó nuevos problemas, por lo cual una de las cuestiones que tenemos que incorporar al debate es la revisión de esta norma, porque su objetivo era no restar al país la actividad de los barcos que utilizaban como escala a Uruguay y que empezaban a rajar de acá por problemas de rentabilidad.

También el Suntma planteó otras preocupaciones, por ejemplo, los efectos de la exploración de petróleo en la captura. En su oportunidad, hicimos algunos esfuerzos, pero vino el fin de la legislatura y quedó cortado el diálogo con distintos estamentos institucionales para encontrar respuesta a esta situación.

Además, nos consta que el movimiento sindical viene trabajando en el efecto de las tercerizaciones, porque si bien es cierto que hay legislación, por sí sola no empezó a resolver los efectos más urticantes.

Por último, aparece este tema que, por lo menos para mí, es nuevo, y tiene que ver con las políticas empresariales de ataque al proceso natural de defensa de intereses de los trabajadores, como es la sindicalización. Sin perjuicio de que se pueda constituir un grupo de trabajo, la Comisión puede propiciar la creación de un ámbito de trabajo con el Poder Ejecutivo para tratar muchos de los aspectos vinculados con violaciones. No hay mejor manera de producir una respuesta efectiva que dando a los trabajadores la posibilidad de participar para exponer ideas, corregir leyes o crear otras nuevas que los defiendan. Probablemente, haya que meter mucho trabajo antes de llegar a conclusiones, porque hay intereses legítimamente contradictorios.

Concretamente, propongo incorporar esta temática en la agenda con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, conjuntamente con el Poder Ejecutivo, se pueda armar ese grupo de trabajo, donde es clave el aporte del sindicato, porque nadie mejor que los trabajadores, que viven los efectos de políticas negativas que atacan el legítimo derecho de sindicalización, para aportar ideas.

Sabemos que los trabajadores tienen algunas cosas pensadas, y nos gustaría que todo lo que haya escrito lo aporten a la Comisión para que sean portavoces de aperturas, porque si bien algunas cuestiones no son competencia específica de esta Comisión, las podríamos hacer circular, apuntando a esa área conjunta que nos une con el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, u otras, como las vinculadas con el Ministerio de Industria, Energía y Minería, que tiene que ver con toda esta cuestión.

Hemos estado con los oídos bien abiertos. La descripción realizada es un reflejo de la realidad, y es evidente que hay aspectos negativos que debemos trabajar todos juntos para resolverlos y que la felicidad pública sea una realidad.

Entonces, propongo incluir en la agenda de la visita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social esta temática -probablemente también tengamos que involucrar al Ministerio de Industria, Energía y Minería-, formar un grupo de trabajo y, en lo más inmediato, que tiene que ver con la denuncia de los trabajadores de Colonia, convocar a las empresas Buquebus y Colonia Express para discutir en qué derecho se amparan para generar estas discriminaciones, lo que quizás permita propiciar algo imprescindible en estos casos: el diálogo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me siento representado por todo lo dicho y propuesto por los compañeros, quienes abordaron distintos temas, tanto en la autocrítica realizada por el señor diputado Coitiño y la necesidad de generar instancias de trabajo, como de la importancia que tiene la actividad que realizan estos trabajadores, que no es importante solo para los trabajadores, sino también para el país.

Por lo tanto, la Comisión actuará en consecuencia y también citará a las empresas para que vengan a aportar su visión.

La Comisión se compromete a terminar con eso de que vengan acá, los escuchamos y no cristalizamos, y comenzar a concretar, sobre todo en este año que es tan clave.

Agradecemos su presencia.

(Se retira de Sala el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines)

(Ingresa a Sala la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines)

——La Comisión tiene el agrado de recibir, por la dirección del Untmra, al señor Juan Murchio, Presidente, y al señor Danilo Dárdano, Secretario de Industria, y por la dirección nacional del Untmra, a los señores Pedro Astapenco y Javier Eijo.

La Untmra envió una nota solicitando esta entrevista, expresando su interés de plantear distintas problemáticas, en particular la que se vincula con la empresa UTE.

Antes de ceder la palabra a los visitantes, queremos pedir disculpas por la demora en atenderlos. Nuestra jornada empezó a la hora 10 y la comparecencia de algunas delegaciones demoró mucho más de lo previsto, provocando este importante atraso.

SEÑOR MURCHIO (Juan).- Nos parece importante lo que destaca el Presidente de la demora, porque demuestra que los trabajadores tenemos un ámbito donde podemos plantear nuestras inquietudes, y eso es muy saludable.

Por otra parte, venimos a plantear la situación generada con UTE, que nos preocupa, por lo que representa el ente para los trabajadores uruguayos, no solo lo metalúrgicos, y también porque es una empresa estatal.

Más allá de que pertenezcamos a una empresa privada, entendemos que hay cuestiones legales que no se corresponden con la realidad ni con el tiempo que llevamos trabajando.

Como dirección del sindicato, estamos preocupados por esta situación que los compañeros explicarán con más detalle.

SEÑOR DÁRDANO (Javier).- El lío que tenemos con UTE se enmarca en las pautas que estableció el Poder Ejecutivo, que en algunos casos determinan una pausa en las inversiones públicas y adjudicaciones.

Para mantener sus centrales térmicas, generalmente UTE contrata empresas privadas. La empresa que hacía esta tarea hasta el año pasado era Tecnocyl, que empleaba unos cincuenta trabajadores metalúrgicos, pero terminó su contrato y se abrió una nuevo proceso de licitación, en el que se presentaron Tecnocyl, Endumar S.A y alguna más.-. Por un tema de precios, la que gana en primera instancia es Tecnosil. Por el Tocaf, sucede que si el segundo precio tiene entre 0% y 5% de diferencia con respecto al primero, la UTE puede hacer un llamado a mejora de precio. Entonces, haciendo caso al Tocaf, la UTE utiliza ese mecanismo y, en el segundo llamado de precios, el ente entiende que la empresa que gana es Endumar. Por lo tanto, se generan algunas chicanas legales, porque la empresa Tecnosil recurre esta resolución de UTE. Nosotros nos enteramos de estas cuestiones porque tanto en la empresa Tecnosil como en Endumar tenemos compañeros afiliados.

El primer problema que se suscita es que la empresa Tecnosil, al no tener trabajo -porque depende especialmente de UTE-, envía a todo su personal al seguro de desempleo u otorga licencias anticipadas. Esto fue a partir -más o menos- del mes de diciembre del año pasado. Al respecto, hicimos algunas gestiones con las autoridades de UTE, planteando esto con tiempo y anticipación, de manera de prevenir posibles problemas.

También hicimos gestiones con la empresa Endumar, acordando que si la UTE resolvía que ellos tomaban el trabajo, íbamos a poder tomar funcionarios de la bolsa de trabajadores de la empresa Tecnosil -por lo menos del área de mecánica- que iban a quedar en la calle. Lamentablemente, al mes de julio -con ciertas chicanas de por medio y firmeza de la UTE-, no se pudo resolver esta adjudicación.

Nosotros no venimos a defender empresas, sino el trabajo. Queremos defender la fuente de trabajo, por lo menos, para cincuenta compañeros. Como saben, los despedidos de Tecnosil son cincuenta y la empresa

Endumar está pasando por problemas de trabajo, con gente en el seguro de desempleo. Está claro que no vamos a resolver todos los problemas de desempleo de las dos empresas. De todos modos, tener cincuenta familias trabajando no es lo mismo que tener setenta desempleadas.

A raíz de esto, el 5 de mayo, la UTE adjudica a la empresa Endumar la licitación; sin embargo, adjudicar es una cosa y firmar y ponerse a trabajar es otra. Nosotros nos enteramos de eso, planteamos una reunión con bastante tiempo con la presidencia de UTE y hace unas semanas logramos ser recibidos por los asesores de la presidencia y de los directores. Lamentablemente, en esa reunión escuchamos varias versiones encontradas y, gracias a la firmeza de nuestro sindicato, logramos que la empresa estatal UTE hiciera una compra directa a Endumar por $ 800.000. Como saben, $ 800.000 no es nada. Tomaron solo a tres personas de la bolsa. Lamentablemente, con $ 800.000 la empresa no puede tomar ni a diez trabajadores. ¿Cuánto tiempo los puede bancar? La licitación por el mantenimiento de las centrales térmicas implica $ 288.000.000 para UTE.

Al respecto -ya fuimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ahora estamos acá-, pedimos que la UTE defina, que no prolongue esta agonía. Además de algunos problemas, nosotros vemos cierta incoherencia en todo esto.

En el Ministerio se dijo que no había tanta urgencia para tomar esos trabajadores porque el mantenimiento igual se hacía. Lamentablemente -como consta en lo que nosotros enviamos por correo electrónico-, hay una cláusula que para nosotros es abusiva, porque habla de los poderosos y de los débiles. En el punto 2.1 de la licitación -que refiere al conflicto del adjudicatario con su personal; esto aplica a todas las empresas-, la UTE exige que cuando haya un paro del PIT-CNT o de la Untmra, la empresa ganadora obligue a los trabajadores metalúrgicos a trabajar. Entonces, ¿cuál es la incoherencia? Que se estuvo cinco o seis meses para adjudicar y, por otro lado, se exige una guardia gremial; hay algo que no cierra. Si era tan importante este trabajo, ¿por qué no lo definieron en tiempo y en forma?

Nosotros estamos dispuestos a negociar este punto. Como se trata de una empresa pública -los trabajadores fuimos los primeros en defenderla-, no vamos a tener problemas por dejar una guardia gremial. El tema es que con estas condiciones, la empresa adjudicataria -Tecnosil, Endumar o como se llame- deberá exigir a los trabajadores que trabajen un paro. Si los trabajadores metalúrgicos se niegan, el peligro es que caiga la licitación. Por lo tanto, si los trabajadores cumplen con el PIT-CNT, cae la licitación y nuestra fuente de ingresos. Eso es una incoherencia. Nos negamos que nos lleven medio de pesados, utilizando algunas cláusulas abusivas.

Para nosotros, como la dirección del sindicato, lo más importante son las fuentes de trabajo. Tenemos a muchos compañeros en el seguro de desempleo, con algunos cierres de fábricas, y no solamente la más nombrada, que todos conocemos. Tenemos problemas con las importaciones, algo que daría como para cinco o seis horas de discusión.

SEÑOR ASTAPENCO (Pedro).- Quiero dar algunos detalles del trabajo dentro de las centrales térmicas.

UTE contrata el mantenimiento y se trata de trabajadores especializados. Creemos que si esto se posterga, esa mano de obra se va a perder. Es evidente que ningún trabajador puede estar tanto tiempo sin percibir ingresos.

Los cincuenta trabajadores de Tecnosil -o exTecnosil- que hoy están en la calle se encuentran cobrando sus remuneraciones de despido y esperando una resolución. Esto es lo que denunciamos como grave de parte de UTE.

Nosotros ya hablamos con las autoridades del ente y agotamos todas las instancias; la última instancia de denuncia es esta. De hecho, en la última reunión de UTE -que se hizo con abogados; no con directores políticos, ni con técnicos-, se nos dijo que los plazos legales por las interposiciones eran los correctos. De todos modos, los tiempos cada vez se acortan más en perjuicio del país porque el seguro de paro lo pagamos todos. Es claro que se va a perder mano de obra calificada y que habrá un sobrecosto para volver a calificar a los trabajadores. Nosotros reclamamos a UTE la pronta resolución de este tema.

SEÑOR EIJO (Javier).- En la empresa Endumar tenemos la siguiente realidad. Nosotros no venimos en defensa de una empresa particular, sino de los trabajadores.

Desde hace alrededor de dos años, la empresa Endumar -que lleva adelante trabajos de mantenimiento metalúrgico, montaje, etcétera- trabaja en empresas públicas a través de licitaciones. Por lo tanto, alrededor de ciento veinte trabajadores estaban llevando a cabo todas las tareas: administrativos, choferes y trabajadores de planta. Sin embargo, la situación se vio mermada por la competencia de las empresas internacionales. Hay capitales extranjeros que influyen en los precios de licitación.

En tal sentido, hay unos cuarenta trabajadores en la empresa que, a pesar de la adjudicación de la licitación por parte de la UTE, no pueden cumplir con sus labores. Hemos buscado algunas soluciones, como la rotación de compañeros en el seguro de paro, sistemas de canastas y colectas pero, a la larga, no se puede mantener a los trabajadores porque la empresa no tiene ingresos. Al respecto, llegamos a un acuerdo para que se adjudique la licitación en el menor tiempo posible, para que se absorba a gran parte de los compañeros de la empresa Tecnosil y para que se reubique a los compañeros que hoy están en el seguro de paro de la empresa Endumar.

Como dijo el señor Danilo Dárdano, este es un tema para hablarlo durante cinco o seis horas. Las inversiones de los entes públicos son fundamentales para este tipo de empresas. Estamos hablando de alrededor de quince o veinte empresas que están en este rubro. Tenemos empresas de pintura -en competencia con empresas de pintura de otros países- que perdieron licitaciones y puestos de trabajo; hay empresas metalúrgicas y de otros servicios que tienen que ver con el ramo metalúrgico. A su vez, se vio acrecentado el nivel de desempleo de cantidad de compañeros especializados. Vemos que esto es la canilla que empezó goteando y que ya se formó un chorrito; queremos buscar soluciones. Nosotros tenemos nuestro mecanismo. Como es costumbre, vamos a salir expresar el problema de cualquier forma para que esto pueda revertirse. En tal sentido, comenzamos a tocar puertas y vamos a seguir adelante en defensa de la industria, de los compañeros y de los puestos de trabajo. Queremos tener un proyecto de país industrializado.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Como compartimos la sensibilidad del planteo, vamos a proponer que se cite al directorio de UTE. Si bien no tenemos sesión la próxima semana fruto del calendario de trabajo, solicito a los señores diputados -teniendo en cuenta la complejidad de la situación- realizar una sesión el martes que viene, si se puede coordinar con el directorio de UTE.

SEÑOR IRAZÁBAL CALLERI (Benjamín Eduardo).- Creo que hay una sesión extraordinaria el 23 de julio para considerar la rendición de cuentas. Podríamos coordinar una reunión para el día 23 por la mañana.

SEÑOR COITIÑO (Carlos).- Quiero agregar la presencia del Ministerio de Industria, Energía y Minería, por la relación de dependencia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, la idea es que la semana que viene recibamos a las autoridades de UTE. Evidentemente, vamos a tenerlos informados al respecto.

Se levanta la reunión.